

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

ΘΕΜΑ  
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ



ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ  
Α.Μ. 99091

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ  
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΚΑΛΑΜΑΤΑ  
ΙΟΥΝΙΟΣ 2004

ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ  
ΤΜΗΜΑ  
ΕΚΔΟΣΕΩΝ & ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρόλογος.....	3
Συνοτομογραφίες.....	5
Εισαγωγή.....	6

### Κεφάλαιο Πρώτο Ωράριο Λειτουργίας των Καταστημάτων

Τ Ε Ι Κ Α Λ Α Μ Α Τ Α Σ  
Τ Μ Η Μ Α  
ΕΚΔΟΣΕΩΝ & ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

<i>1.1 Η συζήτηση για το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων .....</i>	7
--	---

### Κεφάλαιο Δεύτερο Ιστορική Εξέλιξη του Ωραρίου Εργασίας

<i>2.1 Το ωράριο εργασίας στην Ελλάδα</i>	
2.1.1 Εξέλιξη του ωραρίου από το 1980 έως το 1999.....	13
2.1.2 Εξέλιξη του ωραρίου από το 1999 έως σήμερα.....	14
<i>2.1 Μερική και Υπερωριακή Απασχόληση στην Ελλάδα</i>	
2.2.1 Μερική απασχόληση.....	17
2.2.2 Υπερωριακή απασχόληση.....	18
<i>2.3 Το ωράριο εργασίας στην Ευρώπη</i>	
2.3.1 Εξέλιξη του ωραρίου στην Ευρώπη.....	19
2.3.2 Εξέλιξη του ωραρίου την περίοδο 1992 – 1996.....	20

### Κεφάλαιο Τρίτο Αναδιοργάνωση & Μείωση του Χρόνου Εργασίας

<i>3.1 Μείωση του Χρόνου Εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων (Μ.Χ.Ε.)</i>	22
<i>3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση Μ.Χ.Ε. – Απασχόλησης</i>	23
<i>3.3 Οφέλη και κόστος από την Αναδιοργάνωση και Μείωση του Χρόνου Εργασίας</i>	
3.3.1 Η Μ.Χ.Ε. στην Ελλάδα.....	26
3.3.2 Η Μ.Χ.Ε. στις ευρωπαϊκές χώρες.....	28

## Κεφάλαιο Τέταρτο

### Εκτιμήσεις & θέσεις ειδικών για τις επιπτώσεις από την Μ.Χ.Ε.

<i>4.1 Εκτιμήσεις της Επιτροπής Τραπεζών για τις επιπτώσεις από την Μ.Χ.Ε.</i> .....	32
<i>4.2 Θέσεις εμπειρογνομόνων των τραπεζών και της Ο.Τ.Ο.Ε.</i>	
<i>4.2.1 Θέσεις των εμπειρογνομόνων των τραπεζών</i> .....	34
<i>4.2.2 Θέσεις των εμπειρογνομόνων της Ο.Τ.Ο.Ε.</i> .....	36

## Κεφάλαιο Πέμπτο

### Χρόνος Εργασίας των Στελεχών του Τραπεζικού Κλάδου

<i>5.1 Χρόνος εργασίας των στελεχών – Διεθνείς εμπειρίες</i> .....	40
<i>5.2 Βασικές τάσεις και πρακτικές στον τραπεζικό κλάδο</i> .....	42
<i>5.3 Βασικές διαπιστώσεις και ανοικτά ζητήματα</i> .....	44

## Κεφάλαιο Έκτο

### Συνέδρια-Αιτήματα-Αγώνες

<i>6.1 Συνέδρια της Ο.Τ.Ο.Ε.</i>	
<i>6.1.1 26<sup>ο</sup> Συνέδριο της Ο.Τ.Ο.Ε.</i> .....	47
<i>6.1.2 27<sup>ο</sup> Συνέδριο της Ο.Τ.Ο.Ε.</i> .....	49
<i>6.2 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε.</i>	
<i>6.2.1 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε. το 2000</i> .....	49
<i>6.2.2 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε. το 2001</i> .....	51
<i>6.2.3 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε. το 2002</i> .....	54
<i>6.3 Αγώνες &amp; Απεργιακές Κινητοποιήσεις της Ο.Τ.Ο.Ε.</i> .....	56
<b>Συμπεράσματα</b> .....	59
<b>Βιβλιογραφία</b> .....	62
<b>Παράρτημα:Ωράριο λειτουργίας των Ολυμπιακών Καταστημάτων</b> .....	64

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το θέμα του ωραρίου εργασίας στην Ελλάδα είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει κατά καιρούς τους εργαζομένους σε όλους τους κλάδους εργασίας. Έχουν γίνει πάρα πολλές αλλαγές, μετά από μακροχρόνιους αγώνες, στο ωράριο εργασίας των τραπεζικών καταστημάτων αλλά και στα εμπορικά καταστήματα. Το ωράριο στο Τραπεζικό τομέα είναι το αντικείμενο της παρούσας εργασίας.

Στόχος της εργασίας αυτής είναι να καταγράψει τις αλλαγές που έχουν γίνει στο ωράριο, τις επιπτώσεις που είχαν αυτές οι αλλαγές στους εργαζομένους και το συναλλακτικό κοινό των Τραπεζών, τους αγώνες και τα αιτήματα των υπαλλήλων και τέλος τις τάσεις και τις προοπτικές που υπάρχουν για βελτίωση του ωραρίου.

Η εργασία αυτή χωρίζεται σε έξι Κεφάλαια.

Στο Πρώτο κεφάλαιο αυτής της εργασίας γίνεται μια σύντομη αναφορά στο ωράριο των εμπορικών καταστημάτων.

Στο Δεύτερο παρουσιάζεται η ιστορική εξέλιξη του ωραρίου στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, καθώς και η μερική και υπερωριακή απασχόληση στην Ελλάδα. Δυστυχώς δεν υπήρχαν πολλά διαθέσιμα στοιχεία όσο αναφορά την εξέλιξη του ωραρίου πριν την δεκαετία του '80 αλλά και γενικότερα.

Στο Τρίτο αναλύεται η σχέση μεταξύ της Μείωσης του Χρόνου Εργασίας και της Απασχόλησης. Αναφέρονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την σχέση αυτή, τα οφέλη και το κόστος της Αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Στο Τέταρτο παρουσιάζονται οι απόψεις και οι θέσεις των ειδικών για τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει η Μ.Χ.Ε. στην κερδοφορία των Τραπεζών και στην απόδοση των υπαλλήλων.

Στο Πέμπτο παρουσιάζεται ο χρόνος εργασίας των στελεχών των Τραπεζών και αναλύονται οι βασικές τάσεις και πρακτικές στον τραπεζικό κλάδο. Ακόμα γίνεται αναφορά και στα ανοικτά ζητήματα που υπάρχουν στον κλάδο.

Στο Έκτο και τελευταίο κεφάλαιο αυτής της εργασίας αναφέρονται οι αγώνες και τα πάγια αιτήματα των υπαλλήλων για την μείωση του ωραρίου. Αναφέρονται οι απεργιακές κινητοποιήσεις και τα Συνέδρια

που έχει διοργανώσει η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (Ο.Τ.Ο.Ε.) για το θέμα του ωραρίου.

Κλείνοντας αυτόν το Πρόλογο θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με βοήθησαν στη συλλογή του υλικού αυτής της εργασίας, πράγμα αρκετά δύσκολο λόγω έλλειψης σχετικής βιβλιογραφίας, και στην επεξεργασία αυτού έτσι ώστε να έχουμε μια γενική άποψη γύρω από το θέμα.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

<b>Μ. Χ. Ε.</b>	= Μείωση του Χρόνου Εργασίας
<b>Σ.Σ.Ε.</b>	= Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b>Ν. Α.</b>	= Νέα Απασχόληση
<b>Φ.Ε.Κ.</b>	= Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
<b>Ε.Ε.Τ.</b>	= Ελληνική Εταιρία Τραπεζών
<b>Ο.Τ.Ο.Ε.</b>	= Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος
<b>Ε.Ε.</b>	= Ευρωπαϊκή Ένωση
<b>Σ.ΕΠ.Ε.</b>	= Συνδικαλιστικό Επιτελείο Ελέγχου
<b>Γ.Σ.Ε.Ε.</b>	= Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
<b>Π.Δ.</b>	= Προεδρικό Διάταγμα
<b>Κ.Υ.Α.</b>	= Κοινής Υπουργικής Απόφασης
<b>ΣΕΛΠΕ</b>	= Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Λιανικής Πώλησης
<b>ΣΕΣΜΕ</b>	= Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Σούπερ – Μάρκετ Ελλάδος
<b>ΟΙΥΕ</b>	= Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος
<b>Ε.Ο.Τ.</b>	= Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού
<b>ΕΒΕΑ</b>	= Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην ελληνικές Τράπεζες ισχύει η πενθήμερη απασχόληση (Δευτέρα-Παρασκευή) και νόμιμο ωράριο (που έχει κατοχυρωθεί νόμιμα) 37 ώρες την εβδομάδα. Ας σημειώσουμε ότι στις ευρωπαϊκές Τράπεζες η διάρκεια του χρόνου απασχόλησης εβδομαδιαίως ποικίλει μεταξύ 35 ωρών και 40ωρών και 30', σε αντίθεση με την Ιαπωνία που όπου η εβδομαδιαία εργασία είναι 37,5 ώρες.

Κατά καιρούς βέβαια επιχειρήθηκε ν' αλλάξει το συγκεκριμένο ωράριο και ν' απορυθμιστεί ο χρόνος εργασίας στον Τραπεζικό κλάδο, με δικαιολογία την ελεύθερη λειτουργία των Τραπεζών, την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών και τις «ουρές» στα τραπεζικά καταστήματα.

Όμως η όποια ανάγκη για «προσαρμογή» του ωραρίου για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών δεν μπορεί να νομιμοποιήσει μια ανεξέλεγκτη «απελευθέρωση» του ωραρίου.

Η αποσταθεροποίηση του ωραρίου εργασίας και συναλλαγών αλλάζει κάποια κεκτημένα, την ποιότητα της εργασίας και τους ρυθμούς της ζωής των τραπεζοϋπαλλήλων.

Υποβαθμίζει και απορυθμίζει τους όρους διαβίωσής τους (ελεύθερος χρόνος για την οικογένεια, την διασκέδαση, την μόρφωση, την κοινωνική ζωή). Χωρίς στην ουσία να προσφέρει στην εξυπηρέτηση των πελατών, μεγαλώνει τα ήδη σοβαρά προβλήματα που υπάρχουν στις Τράπεζες, όπως είναι η ασφάλεια και το λειτουργικό κόστος.

Από την πλευρά του κλάδου δεν τίθεται θέμα αλλαγής του ωραρίου που εφαρμόζεται γιατί με την βοήθεια της τεχνολογίας, που συνεχώς αναπτύσσεται, υπάρχει εκτεταμένο δίκτυο ΑΤΜ'ς όπου μπορούν να γίνονται συναλλαγές 24 ώρες το 24ωρο, είναι σε λειτουργία το σύστημα διατραπεζικών συναλλαγών ΔΙΑΣ, μπορούν να γίνουν συναλλαγές από απόσταση και τέλος οι ελάχιστες ειδικές περιπτώσεις (χρηματοπιστολές, ασφάλεια, ανταλλακτήρια) καλύπτονται με εξειδικευμένες ρυθμίσεις και κοινά αποδεκτές συμφωνίες.

Αντίθετα τίθεται θέμα προστασίας και κατοχύρωσης του ωραρίου σε χώρους που εξακολουθούν να παρανομούν με απλήρωτες υπερωρίες, επιβολή στα κατώτερα στελέχη του «ωραρίου χωρίς όρια» κλπ. Και πολύ περισσότερο τίθεται θέμα, στον τραπεζικό κλάδο όπως και σε όλη την Ευρώπη, για την μείωση του εβδομαδιαίου αλλά και του ετήσιου χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση των αποδοχών.

## Κεφάλαιο Πρώτο

### Ωράριο Λειτουργίας των Καταστημάτων

#### 1.1 Η συζήτηση για το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων

Το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων έχει αναδειχθεί κατά την πάροδο του χρόνου ως ένα από τα πλέον «ακανθώδη» ζητήματα διαπραγματεύσεως στο χώρο του εμπορίου. Πιο συγκεκριμένα, η διαμάχη για την αναδιοργάνωση του χρονικού πλαισίου λειτουργίας των καταστημάτων αποτελεί ένα εξαιρετικά σύνθετο ζήτημα, το οποίο υπερακοντίζει την κλασική διαμάχη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Ακριβώς για αυτό στη συζήτηση για τον καθορισμό του ωραρίου λειτουργίας ενυπάρχουν στοιχεία διαφωνίας όχι μόνο μεταξύ της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς, αλλά και μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων και των εργοδοτών μικρών ή εθνικών και μεγάλων ή πολυεθνικών επιχειρήσεων αντίστοιχα. Έτσι στη συγκεκριμένη συζήτηση συμμετείχαν συνδικαλιστικοί και εργοδοτικοί φορείς ποικίλης εκπροσώπησης και πολιτικής άποψης. Συνεπώς μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι το ζήτημα είναι από τη φύση του πολιτικό με σοβαρές οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις.

#### Θεωρητικές απόψεις σχετικά με το ωράριο λειτουργίας

Για τους εργαζόμενους, η απελευθέρωση ή ακόμη και η διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας μπορεί να προκαλέσει την επιμήκυνση του ωραρίου εργασίας τους ή την αναγκαστική παροχή εργασίας σε «αντικοινωνικές» ώρες και ημέρες και γενικότερα τη διατάραξη της οικογενειακής και κοινωνικής ισορροπίας, καθώς και την υποβάθμιση της ποιότητας εργασίας τους. Αντίθετα για τις επιχειρήσεις η δυνατότητα απελευθερωμένης ή διευρυμένης λειτουργίας επιτρέπει την ταχύτερη απόσβεση του κόστους απόκτησης και αξιοποίησης του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού ή ακόμη και την ενισχυμένη εξυπηρέτηση του καταναλωτικού κοινού ή τμημάτων αυτού. Παράλληλα επιτρέπει την ανάπτυξη του εμπορίου με αποτέλεσμα την αύξηση της απασχόλησης. Παρόλα αυτά ο βασικός αντίλογος στο παραπάνω επιχείρημα, ο οποίος προέρχεται εξίσου από εργατικούς όσο και εργοδοτικούς φορείς του εμπορίου, είναι ότι μόνο οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να αντέξουν



στο συνεχές και παρατεταμένο ωράριο λειτουργίας, καθώς διαθέτουν σημαντικές οικονομίες κλίμακας, οι οποίες σύντομα οδηγούν σε εξοικονόμηση του κόστους παραγωγής. Επιπλέον η μονοπώληση της αγοράς μπορεί να συμβάλλει στην εμφάνιση φαινομένων μετακύλισης του αυξημένου λειτουργικού κόστους στις τιμές των προϊόντων, δηλαδή στους ίδιους τους καταναλωτές, ενώ η συρρίκνωση των μικρών επιχειρήσεων επιφέρει σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας. Οι συνθήκες αυτές αναμφίβολα συμβάλλουν στη μείωση του συνολικού όγκου κατανάλωσης.

Έτσι το ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων από ένα απλό ζήτημα τεχνικής φύσεως σχετικά με τη λειτουργικότητα των επιχειρήσεων και την εξυπηρέτηση του καταναλωτή, μετατρέπεται αυτόματα σε ένα «οχυρό» συγκράτησης των δυνάμεων της αγοράς προκειμένου να μην προκληθούν στρεβλώσεις αθέμιτου ανταγωνισμού και χαλάρωσης της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας. Αν και η κριτική των παραπάνω επιχειρημάτων δεν είναι αντικείμενο της παρούσης είναι προφανές ότι οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών αναφορικά με το εξεταζόμενο ζήτημα δεν μπορούν να διαχωριστούν από τη θέση στην οποία υφίστανται το πρόβλημα. Από τη θέση δηλαδή του εργαζόμενου, του αυτοαπασχολούμενου ή μικρού επιχειρηματία ή ακόμη του επενδυτή-ιδιοκτήτη μεγάλης εμπορικής αλυσίδας.

### Ρυθμιστικό πλαίσιο και ιστορικό του ζητήματος

Οι παρατηρήσεις αυτές ερμηνεύουν εν μέρει την εμφάνιση και τον ιδιαίτερο τρόπο έκφρασης του ζητήματος στην ελληνική πραγματικότητα. Επισημαίνεται ότι περίπου στις αρχές του '70 επιχειρήθηκε η αποδέσμευση του ωραρίου εργασίας από το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων, σαν ένα πρώτο βήμα απελευθέρωσης του ωραρίου. Οι προσπάθειες αυτές απέτυχαν, αλλά το εξεταζόμενο ζήτημα εξακολούθησε να αποτελεί σημείο τριβής μεταξύ των παραγωγικών και κοινωνικών δυνάμεων στο χώρο του ελληνικού εμπορίου. Στις αρχές της δεκαετίας του '90, όπου και εγκαινιάζεται μια περίοδος ελαστικοποίησης του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων και εισόδου αρκετών διεθνών εμπορικών αλυσίδων στην εγχώρια αγορά, η κυβέρνηση με το Προεδρικό Διάταγμα **327/1992 «Ρύθμιση θεμάτων πετρελαϊκής πολιτικής, εμπορίας πετρελαιοειδών προϊόντων και λειτουργίας εμπορικών καταστημάτων»**, προχωρεί στην απελευθέρωση του ωραρίου με στόχο την κατάργηση νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων, που περιορίζουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό.

Ακολουθούν σοβαρές διαφωνίες στους κόλπους των εμπορικών συλλόγων της χώρας και σε ορισμένες περιπτώσεις ξεσπούν διαμάχες που καταλήγουν ακόμη και σε βίαιες συγκρούσεις. Η αδιέξοδη αυτή κατάσταση, αν και προσωρινά δείχνει εκτός ελέγχου, ομαλοποιείται στις αρχές του '97, όταν σχεδόν όλοι οι κοινωνικοί συνομιλητές στον κλάδο του εμπορίου συνυπογράφουν σχετική συμφωνία στις 13/02/1997. Η συμφωνία αυτή στη συνέχεια αποτελεί το περιεχόμενο της Κοινής Υπουργικής Απόφασης (Κ.Υ.Α. 1162/6.3.1997) «Καθορισμός πλαισίων λειτουργίας εμπορικών καταστημάτων και καταστημάτων τροφίμων». Ενδεικτικό της έντασης του θέματος κατά τη συγκεκριμένη περίοδο είναι η παράγραφος 6 και 7 των σχολίων της Κ.Υ.Α., όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι η Απόφαση προέκυψε, μεταξύ άλλων και έχοντας υπόψη: ... τις συνεχείς παραβιάσεις από ορισμένα μέλη των Εμπορικών Συλλόγων των μεταξύ τους συμφωνιών ως προς τα χρονικά όρια λειτουργίας των καταστημάτων τους, ιδιαίτερα κατά τα Σάββατα... την ανάγκη άμβλυνσης των δημιουργούμενων εντάσεων, αποκατάστασης της εργασιακής ειρήνης στους χώρους αυτούς και την αποφυγή αθέμιτου ανταγωνισμού...

Με βάση τη συγκεκριμένη Απόφαση, καθορίζονται τα εξής:

- Ελεύθερη έναρξη της λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων
- Καθημερινή λήξη της λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων στις 20.00 και στις 21.00 κατά τη χειμερινή και την καλοκαιρινή αντίστοιχα περίοδο του ημερολογιακού έτους
- Λήξη λειτουργίας των ανωτέρω καταστημάτων το Σάββατο στις 18.00 κατά τους θερινούς και τους χειμερινούς μήνες του έτους
- Δυνατότητα ύπαρξης τοπικών ή κλαδικών συμφωνιών για μικρότερα ωράρια λειτουργίας από το παρόν πλαίσιο
- Διατήρηση της Κυριακής – αργίας, πλην των αμιγώς τουριστικών καταστημάτων.

### Υπάρχουσα κατάσταση

Ωστόσο παρά τη διαφαινόμενη συναίνεση και το έκδηλο πνεύμα συμβιβασμού των διαφόρων συνδικαλιστικών, επαγγελματικών και εργοδοτικών φορέων, η διαμάχη για το ωράριο εξακολουθεί να υποβόσκει στους κόλπους του εμπορίου. Έτσι το 1999 ξεκινά ένας νέος γύρος αντιπαράθεσης με επίκεντρο την απαξίωση των διατάξεων της

Κ.Υ.Α. και την σταδιακή απελευθέρωση του ωραρίου. Η διαμάχη αυτή συνεχίζεται μέχρι σήμερα με βασικούς άξονες:

- την επέκταση του ωραρίου κατά την ημέρα του Σαββάτου και ενός ακόμη απογεύματος μεταξύ Δευτέρας-Παρασκευής
- τη δυνατότητα διαφοροποίησης του ωραρίου λειτουργίας σε τοπικό επίπεδο κατόπιν σχετικών αποφάσεων
- την χαλάρωση των προϋποθέσεων λειτουργίας κατά τις Κυριακές και τις αργίες
- την απαγκίστρωση των θεσμικών περιορισμών αναφορικά με το ωράριο λειτουργίας σε επιχειρήσεις που βρίσκονται σε οργανωμένα εμπορικά πάρκα.

Σχετικά με το πρώτο ζήτημα αξίζει να σημειωθεί πρόσφατη μελέτη του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Λιανικής Πώλησης (ΣΕΛΠΕ, 2001) σύμφωνα με την οποία διαπιστώνονται λιγότερο αυστηρές προϋποθέσεις στο πρότυπο καθορισμό του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αναφορικά με το δεύτερο ζήτημα αξίζει να σημειώσουμε ότι σύμφωνα με το **άρθρο 23 του νόμου 2224/1994** ισχύουν τα εξής: Με αποφάσεις των νομαρχιακών συμβουλίων, έπειτα από γνώμη των ενδιαφερόμενων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίοι καλούνται να εκφράσουν γνώμη γραπτώς μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών, μετά την πάροδο της οποίας μπορεί να εκδίδονται οι σχετικές αποφάσεις, ρυθμίζεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων της περιοχής ανά γεωγραφική περιοχή. Η συγκεκριμένη ρύθμιση αποτελεί βασικό πεδίο αντιπαράθεσης, καθώς διάφοροι θεσμικοί και επαγγελματικοί φορείς, όπως οι εθνικοί Σύνδεσμοι Επιχειρήσεων Σούπερ-Μάρκετ Ελλάδος (ΣΕΣΜΕ) και Επιχειρήσεων Λιανικής Πώλησης (ΣΕΛΠΕ), αλλά και η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος (ΟΙΥΕ), θεωρούν ότι θα πρέπει να αφαιρεθεί η αρμοδιότητα των κατά τόπους Νομαρχιακών Συμβουλίων να καθορίζουν σε τοπική βάση το ωράριο των καταστημάτων. Σύμφωνα με αυτές τις εκτιμήσεις, η ευχέρεια διαμόρφωσης ειδικών κανόνων λειτουργίας του εμπορίου από τους νομάρχες ουσιαστικά καταστρατηγεί τα συμφωνηθέντα του 1997 και δίνει το περιθώριο εμφάνισης αθέμιτου ανταγωνισμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις οι νομάρχες καθορίζουν μικρότερο από το επιτρεπόμενο ωράριο λειτουργίας, γεγονός, το οποίο σύμφωνα με τους επικριτές του προκύπτει από την ασκούσα πολιτική πίεση τμημάτων του εμπορικού κόσμου.

Παρόλα αυτά σε άλλες περιπτώσεις (π.χ. Νομάρχες Ανατολικής Αττικής, Κέρκυρας, Ρόδου και Χανίων) οι σχετικές αποφάσεις διέδρυναν το ωράριο λειτουργίας πέραν του πλαισίου της Συμφωνίας του 1997, ενώ επέτρεψαν τη λειτουργία των επιχειρήσεων κατά τις Κυριακές. Οι συγκεκριμένες αποφάσεις προέκυψαν όχι μόνο από τη διακριτική ευχέρεια αναπροσαρμογής των χρονικών πλαισίων λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων από τους Νομάρχες, αλλά και από την ασάφεια που χαρακτηρίζει το θεσμικό πλαίσιο σχετικά με τον χαρακτηρισμό των «τουριστικών περιοχών». Σύμφωνα με το **άρθρο 46 του νόμου 2224/1994**, οι Νομάρχες κατ' εξαίρεση της λοιπής νομοθεσίας, μπορούν να επιτρέψουν τη λειτουργία εμπορικών καταστημάτων κατά τις ημέρες της Κυριακής και των αργιών εφόσον τα καταστήματα αυτά βρίσκονται σε αυστηρά οριοθετούμενες τουριστικές περιοχές και υπάρχει σύμφωνη γνώμη των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων και του Υπουργείου Τουρισμού.

Η οριοθέτηση μιας περιοχής ως τουριστική προκύπτει από την ενδεχόμενη ύπαρξη παλαιών νομοθετημάτων (π.χ. Π.Δ. 899/76-α329 για το Μαρκόπουλο Αττικής) ή την χορήγηση ειδικών σημάτων λειτουργίας από τον Ελληνικό Οργανισμό Τουρισμού (Ε.Ο.Τ.). Αν δεν υπάρχει εντός 10 ημερών έγγραφη γνώμη από τους εμπλεκόμενους φορείς τότε ο Νομάρχης μονομερώς μπορεί να εκδώσει σχετική απόφαση. Στην περίπτωση διαφωνίας από εργαζόμενους και εργοδότες, το δικαίωμα της μονομερούς απόφασης εκχωρείται στον Περιφερειάρχη. Ωστόσο στην πραγματικότητα τα τελευταία χρόνια έχει αρθεί το ειδικό δεσμευτικό καθεστώς χορήγησης σχετικών αδειών από τον Ε.Ο.Τ. με αποτέλεσμα την σταδιακή επέκταση της άρσης της Κυριακής αργίας σε ευρύτερες περιοχές της χώρας.

Τα εμπορικά πάρκα, όπως και τα πάρκα ψυχαγωγίας αποτελούν πρόσφατους επιχειρηματικούς θεσμούς στην Ελλάδα. Οι πρωτοβουλίες αυτές περιλαμβάνουν μεγάλες επενδύσεις, οι οποίες προέρχονται κυρίως από μεγάλης δυναμικότητας και προβολής εμπορικές επιχειρήσεις. Επομένως είναι λογικό οι επιχειρήσεις αυτές να επιδιώκουν την ταχύτερη απόσβεση του κόστους επένδυσης και την επίτευξη ενός optimum επιπέδου λειτουργίας. Το ωράριο στις συγκεκριμένες περιπτώσεις αναδεικνύεται σε κομβικό σημείο ικανοποίησης των συγκεκριμένων επιδιώξεων. Έτσι οι ισχύουσες διατάξεις αποτελούν μάλλον βασικό εμπόδιο στην ανάπτυξη αντίστοιχων επιχειρηματικών σχεδίων. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση του Village Entertainment Park του Ρέντη, όπου η αδυναμία ευέλικτης αναπροσαρμογής του ωραρίου, κατόπιν μάλιστα και σχετικής απόφασης της νομάρχη Πειραιά τον Απρίλιο του

2000 να επεκταθεί το ωράριο λειτουργίας μέχρι τις 23:00, η οποία αργότερα ανακλήθηκε, προκάλεσε την απόλυση 150 εργαζόμενων.

Σε γενικές γραμμές παρατηρείται σημαντική ασάφεια και σύγχυση σχετικά με το ζήτημα του ωραρίου. Η σύγχυση αυτή προκαλείται τόσο από τις παλινδρομήσεις των νομοθετικών ρυθμίσεων όσο και από τις δυσκολίες εξεύρεσης οριστικής λύσης του θέματος, οι οποίες τροφοδοτούνται και από τις εκτεταμένες παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό η συζήτηση για το ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων αναμένεται εξακολουθεί να αποτελεί ένα ιδιαίτερα ανοικτό ζήτημα διαπραγμάτευσης και σύγκρουσης των κοινωνικών συνομιλητών (Λευτέρης Κρέτσος, Ι.Ν.Ε. / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ).

## Κεφάλαιο Δεύτερο

### Ιστορική Εξέλιξη του Ωραρίου Εργασίας

#### 2.1 Το ωράριο εργασίας στην Ελλάδα

##### 2.1.1 Εξέλιξη του ωραρίου από το 1980 έως το 1999

Μετά από έρευνα διαπιστώνουμε ότι το ωράριο των τραπεζοϋπαλλήλων στις Ελληνικές Τράπεζες έχει υποστεί πολλές αλλαγές. Οι αλλαγές αυτές έχουν γίνει μετά από μακροχρόνιους αγώνες που έχουν δώσει τα σωματεία των υπαλλήλων και η Ο.Τ.Ο.Ε..

Συγκεκριμένα από **1/1/1980<sup>1</sup>** έχουμε την οριστική εφαρμογή του συστήματος εργασίας των πέντε ημερών την εβδομάδα. Το ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων συμφωνείται σε **38 ώρες και 20 λεπτά εβδομαδιαίως** και έχει ως εξής: Δευτέρα – Τρίτη – Τετάρτη – Πέμπτη 7.45 – 15.30, Παρασκευή 7.40 – 15.00. Οι ώρες συναλλαγής με το κοινό είναι για Δευτέρα – Τρίτη – Τετάρτη – Πέμπτη 8.00 – 14.00 και για την Παρασκευή συμφωνείται ότι οι ώρες συναλλαγής θα είναι από 8.00 – 13.30. Το μειωμένο ωράριο θα αρχίσει να εφαρμόζεται από **18/5/1984**.

Για τις ώρες που προκύπτουν για το χρονικό διάστημα 1/1/1984 μέχρι την παραπάνω ημερομηνία θα καταβληθεί ως αποζημίωση η αξία του ωρομισθίου που ίσχυε μέχρι τώρα για 12 ώρες, δηλαδή 40 λεπτών κατά εβδομάδα για τους μήνες Ιανουάριο, Φεβρουάριο, Μάρτιο και Απρίλιο, χωρίς καμία προσαύξηση για υπερωριακή απασχόληση. Οι τράπεζες σε εφαρμογή των σχετικών κυβερνητικών κατευθύνσεων θα επιδιώξουν τη σταδιακή μείωση των πραγματοποιούμενων υπερωριών.

Έτσι άνοιξε και ο δρόμος για την πραγματοποίηση ενός μακροχρόνιου στόχου της Ο.Τ.Ο.Ε. που είναι η μείωση του ωραρίου σε 37 ώρες και 30 λεπτά την εβδομάδα.

Ανάλογη εβδομαδιαία μείωση του ωραρίου θα γίνει και στο ωράριο των καθαριστριών. Έτσι το ωράριο των καθαριστριών μειώνεται από 40 ώρες

<sup>1</sup> Δελτίο Ενημέρωσης της Ο.Τ.Ο.Ε. για το έτος 1980

εβδομαδιαίως σε 38 ώρες και 20 λεπτά. Καλύτερες ρυθμίσεις στο ωράριο των καθαριστριών δεν θίγονται.

Για το διάστημα μεταξύ του 1980 και του 1984, όπου αρχίζει η εφαρμογή του νέου ωραρίου, το ωράριο για τους τραπεζοϋπαλλήλους είναι 39 ώρες την εβδομάδα.

Μετά το 1984 και μέχρι σήμερα γίνονται συνεχείς αγώνες από την Ο.Τ.Ο.Ε. για την μείωση του εβδομαδιαίου ωραρίου στους οποίους θα αναφερθούμε σε επόμενο κεφάλαιο.

### 2.1.2 Εξέλιξη του ωραρίου από το 1999 έως σήμερα

Το 1999<sup>1</sup> έχουμε πιλοτική εφαρμογή του 35ώρου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις Τράπεζες της Ελλάδας. Κατ' εξαίρεση ως προς τα ορισμένα στην παρ. 5 της από 17/5/1984 Σ.Σ.Ε. Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε. (Φ.Ε.Κ., τ.Β, φ.356/84) συμφωνείται η πιλοτική εφαρμογή 35ώρου εβδομαδιαίας εργασίας στις Τράπεζες ως εξής:

- ❖ Οι ώρες εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων ορίζονται σε 35 ώρες για κάθε εβδομάδα, η δε ημερήσια εργασία δεν θα υπερβαίνει τα σήμερα ισχύοντα.
- ❖ Το ημερήσιο ωράριο των τραπεζοϋπαλλήλων θα είναι συνεχές.
- ❖ Στο πλαίσιο εφαρμογής των 35 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, το ωράριο των τραπεζοϋπαλλήλων σε ημερήσια βάση θα τοποθετείται μεταξύ 7.45 και 17.00.
- ❖ Οποιαδήποτε μετακίνηση του ισχύοντος ωραρίου έναρξης της εργασίας (7.45 Δευτέρα – Πέμπτη και 7.40 Παρασκευή) προϋποθέτει τη συναίνεση του εργαζομένου.
- ❖ Το ωράριο συναλλαγών με το κοινό θα αρχίζει στις 8.00 και θα λήγει στις 16.00.
- ❖ Η πιλοτική εφαρμογή του 35ώρου θα είναι σε όλες τις Τράπεζες, όσον αφορά το ωράριο συναλλαγών (8.00 – 16.00).
- ❖ Για την εφαρμογή του 35ώρου θα επιλεγούν δύο καταστήματα και μια επιπλέον μονάδα για κάθε Τράπεζα που έχει 10 καταστήματα τουλάχιστον και ένα κατάστημα και μια μονάδα από κάθε τράπεζα που έχει 4 – 9 καταστήματα. Οι επιλογές αυτές θα κοινοποιηθούν στην Ο.Τ.Ο.Ε. και για λογαριασμό των Τραπεζών στην Ε.Ε.Τ..

<sup>1</sup> Δελτίο Ενημέρωσης της Ο.Τ.Ο.Ε. για το έτος 1999

- ❖ Η παραπάνω πιλοτική εφαρμογή θα αρχίσει την 1/8/1999 και θα έχει διάρκεια 8 μήνες.
- ❖ Η θέσπιση των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα δεν συνεπάγεται μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών των τραπεζοϋπαλλήλων.

Μετά την ολοκλήρωση της παραπάνω πιλοτικής εφαρμογής τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύτηκαν να συναντηθούν εντός 25 ημερών από την ημερομηνία της λήξης της, ώστε να κάνουν αξιολόγηση των συμπερασμάτων της εφαρμογής αυτής, με σαφή σε κάθε περίπτωση προοπτική να προχωρήσουν στη μείωση του χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση αποδοχών και τη ρύθμιση του νέου ωραρίου εργασίας και συναλλαγών στη βάση συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος, που θα συμφωνηθεί. Σε περίπτωση παραδοχής από τα μέρη της ανάγκης για άμεση εφαρμογή των ανωτέρω, χωρίς μείωση αποδοχών των εργαζομένων, θα δεσμεύει ομοιόμορφα τις Τράπεζες που λειτουργούν στην Ελλάδα.

Πριν την έναρξη της εφαρμογής του πιλοτικού προγράμματος πραγματοποιήθηκε με πρωτοβουλία της Ε.Ε.Τ. συνάντηση των εκπροσώπων των Τραπεζών και της Ο.Τ.Ο.Ε., για να συζητήσουν θέματα σχετικά με την λειτουργία του πιλοτικού προγράμματος και της εν συνεχεία εξαγωγής συμπερασμάτων.

Το 2000<sup>1</sup> και μετά την πιλοτική εφαρμογή του 35ώρου έχουμε επαναφορά του ωραρίου στις 38 ώρες και 20 λεπτά εβδομαδιαίως και την πενθήμερη εργασία. Συγκεκριμένα *Δευτέρα έως Πέμπτη 7.45 έως 15.30 και την Παρασκευή 7.40 έως 15.00*. Οι εργαζόμενες μητέρες έχουν δικαίωμα μειωμένου ωραρίου που είναι 2 ώρες την ημέρα για τα 2 πρώτα χρόνια από την γέννηση του παιδιού και μιας ώρας την ημέρα για τα επόμενα 2 χρόνια.

Το ωράριο συναλλαγών με το κοινό ορίζεται από Δευτέρα έως Πέμπτη στις 8.00 έως 14.00 και για την Παρασκευή 8.00 έως 13.30.

Η υπερωριακή απασχόληση δεν είναι υποχρεωτική και δεν μπορεί να επιβληθεί αυθαίρετα από τον εργοδότη. Για να είναι νόμιμη θα πρέπει να υπάρχει πολύ σοβαρός λόγος με αιτιολογία και να μην υπερβαίνει τα όρια που θέτει ο νόμος ( 120 ώρες μάζιμουμ το χρόνο). Η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης είναι προσαυξημένη κατά 30% για τις πρώτες 60 ώρες και κατά 50% από τις 60 έως τις 120 ώρες.

<sup>1</sup> Ιστοσελίδα της Ο.Τ.Ο.Ε. [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr)



Από το 2000 και για τα επόμενα 2 χρόνια δεν έχουμε αλλαγές στο ωράριο. Το 2002 και μετά από συνεχή αγώνες έχουμε αλλαγή του ωραρίου. Η μείωση του ωραρίου εργασίας στις 37 ώρες την εβδομάδα από 38 ώρες και 20 λεπτά, που ίσχυε μέχρι σήμερα είναι γεγονός. Έτσι έχουμε:

- ώρα προσέλευσης 7.45 από Δευτέρα έως Παρασκευή,
- ώρα αποχώρησης 15.15 από Δευτέρα έως Πέμπτη και
- ώρα αποχώρησης 14.45 την Παρασκευή.

Το παραπάνω ωράριο συνοδεύτηκε με αύξηση του ωραρίου συναλλαγών κατά 30 λεπτά την ημέρα και θα αρχίσει να ισχύει από 1.9.2002 και μετά την ολοκλήρωση των σχετικών νομικών προϋποθέσεων ορίζεται ως εξής:

- ώρα έναρξης 8.00 από Δευτέρα έως Παρασκευή
- ώρα λήξης 14.30 από Δευτέρα έως Πέμπτη
- ώρα λήξης 14.00 την Παρασκευή.

Το ωράριο αυτό είναι σε ισχύ μέχρι σήμερα και ταυτόχρονα συνεχίζονται οι αγώνες για την καθιέρωση του 35ώρου.

Τέλος ας σημειωθεί ότι στις 3 Σεπτεμβρίου 1998, υπεγράφη η πρώτη συμφωνία, σε επιχειρησιακό επίπεδο, για την εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα.

Την πρώτη επιχειρησιακή συμφωνία για την εφαρμογή του 35ώρου χωρίς μείωση των αποδοχών, υπογράφουν αφενός η εταιρεία HOCHTIEF AKTIENGESELLSCHAFT νοim. Gebr. Helfman, εδρεύουσα στο Essen της Γερμανίας, (στο εξής HOCHTIEF), και αφετέρου το παράρτημα του Συνδικάτου Οικοδόμων και Εργαζομένων στα Δομικά Υλικά και στις Κατασκευές, με την επωνυμία Παράρτημα Εργαζομένων στον Νέο Αερολιμένα Αθηνών.

Η συμφωνία, η οποία αφορά αποκλειστικά και μόνον τους οικοδόμους (1.000 περίπου εργαζόμενους) που έχουν προσληφθεί από την εταιρεία HOCHTIEF, εξαιρουμένων των θυγατρικών εταιριών της ή των συγγενών εταιρειών, εκτός από την μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας από 8 σε 7 ώρες από 1<sup>η</sup> Μαΐου 1998, ορίζει και την καθιέρωση της πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης των οικοδόμων από Δευτέρα έως και Παρασκευή. Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν επίσης ότι δεν

θα γίνει περικοπή των ωρομισθίων για τη μία επί έλλατον ώρα ημερησίας εργασίας που προσέφεραν οι οικοδόμοι στο χρονικό διάστημα 1 Απριλίου μέχρι 30 Απριλίου 1998, και τα σχετικά ποσά που έχουν παρακρατηθεί θα καταβληθούν αναδρομικά. Συμφωνήθηκε όμως, ότι θα περικοπούν τα ωρομίσθια των στάσεων εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέχρι σήμερα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η θετική για τους εργαζόμενους συμφωνία αφορά και τους απασχολούμενους σε εργολάβους και υπερεργολάβους.

Σύμφωνα με ανακοίνωση του Συνδικάτου των Οικοδόμων η εν λόγω συμφωνία είναι το αποτέλεσμα της σκληρής μάχης των εργαζομένων, που ανάγκασε την HOCHTIEF, να αναγνωρίσει ως εκπρόσωπο των οικοδόμων που εργάζονται σε αυτή, το παράρτημα του εργοταξίου και συζητώντας μαζί του να αποδεχτεί τα βασικά αιτήματα τους. Να σημειωθεί ότι η «σκληρή μάχη των εργαζομένων» στην οποία αναφέρεται το συνδικάτο χρονολογείται από τον Ιούνιο του 1997 και αφορά σε μία σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων στις οποίες μετείχαν όλοι οι οικοδόμοι.

## 2.2 Μερική και Υπερωριακή Απασχόληση στην Ελλάδα

### 2.2.1 Μερική απασχόληση

Γενικά, οι Τραπεζικές εργασίες θεωρούνται εξειδικευμένες, και συνεπώς εκτιμάται πως δεν υπάρχουν ιδιαίτερα περιθώρια για μερική απασχόληση, εκτός από τις θέσεις ταμειακών συναλλαγών ή για εργασίες που είναι μη Τραπεζικού χαρακτήρα. Η στάση ως τόσο των Καταστημάτων και των Κεντρικών Διευθύνσεων, όσον αφορά το σύστημα της μερικής απασχόλησης, είναι στην πλειοψηφία τους αρνητική. Έτσι, βάση στατιστικών στοιχείων, το 36% των στελεχών (10/28) αποδέχονται την μερική απασχόληση ως βιώσιμη πρακτική για τις παραπάνω θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης, ενώ το 43% (12/28) δεν την δέχονται και θεωρούν ότι είναι ασυμβίβαστη με τον εξειδικευμένο χαρακτήρα των τραπεζικών εργασιών. Ένα ποσοστό των στελεχών (21% ή 6/28) δεν έλαβε θέση επί του θέματος.

Πρέπει να σημειώσουμε πως η μερική απασχόληση ενδεχομένως να εξετάστηκε ως λύση για την αντιμετώπιση των υπερωριών που δημιουργήθηκαν κατά την διάρκεια της πιλοτικής εφαρμογής, και οι

οποίες δημιουργήθηκαν κυρίως σε θέσεις ευθύνης και στα ταμεία. Επομένως είναι λογικό σε αυτές τις περιπτώσεις να μην προτείνεται ως λύση η μερική απασχόληση, η οποία πράγματι προσφέρεται περισσότερο για εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης ή back-office.

Ένα άλλο γεγονός στο οποίο οφείλεται, ενδεχομένως, αυτή η αρνητική στάση απέναντι στη μερική απασχόληση είναι ότι γίνεται αντιληπτή ως υποκατάστατο της πλήρους απασχόλησης για το ήδη υπάρχων προσωπικό των Τραπεζών, στα πλαίσια των αλλαγών που επιδέχεται ο Τραπεζικός κλάδος. Άρα δεν εξετάστηκε το ευρωπαϊκό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο οι θέσεις μερικής απασχόλησης καλύπτονται συνήθως με νέες προσλήψεις και όχι με αλλαγή του status των υφισταμένων υπαλλήλων από πλήρους σε μερικής απασχόλησης.

### 2.2.2 Υπερωριακή απασχόληση

Μετά από μια γενική διαπίστωση, κατά την διάρκεια τους πιλοτικής εφαρμογής, οι αυξημένες υπερωρίες που έγιναν σε ορισμένες θέσεις ή σε ορισμένες μονάδες θεωρούνται πρόσκαιρη λύση, εξαντλητική για το προσωπικό και μη αποδεκτή από καμία πιλοτική μονάδα.

Υπήρξαν ανησυχίες, οι οποίες εκφράστηκαν από τους μικρότερες Τράπεζες κυρίως, πως όσο κάποιες Τράπεζες απασχολούν μόνιμα το προσωπικό τους υπερωριακά και δεν αυξάνουν το λειτουργικό τους κόστος με νέες προσλήψεις, θα δημιουργείται μεταξύ τους ένα πλεονέκτημα ανταγωνιστικό που θα οδηγεί τους υπόλοιπες Τράπεζες σε αντίστοιχες πρακτικές. Έτσι, πάγιο αίτημά τους είναι η αυστηρή ρύθμιση και τήρηση τους υπερωριακής απασχόλησης σε όλο τον Τραπεζικό κλάδο.

Αποτελούν ιδιαίτερο θέμα, οι υπερωρίες των Διευθυντικών στελεχών και των Προϊσταμένων των Τμημάτων, όπου γι' τους η υπερωριακή απασχόληση θεωρείται αναπόφευκτη. Η θέση όλων των ερωτημένων είναι πως στην περίπτωσή τους δεν είναι δυνατό να τηρηθεί το συγκεκριμένο ωράριο και η υπερωριακή τους απασχόληση που πιθανόν να υπάρξει θα πρέπει αντισταθμίζεται μισθολογικά και άλλα κίνητρα.

Σημειώνεται ότι με την εφαρμογή των νέων ωραρίων τους Διευθύνσεις που διεκπεραιώνουν διατραπεζικές εργασίες (ΕΡΜΗΣ, ΗΔΑΤ, κλπ)

αντιμετωπίστηκαν με επιτυχία οι ανάγκες εργασίας τους απογευματινές ώρες και περιορίστηκε η ανάγκη για υπερωριακή απασχόληση, σε αντίθεση με το παραδοσιακό ωράριο όπου αναμένεται και πάλι σημαντική αύξησή τους.

## 2.3 Το ωράριο εργασίας στην Ευρώπη

### 2.3.1 Εξέλιξη του ωραρίου στην Ευρώπη

Στην Ευρώπη το 1837<sup>1</sup> η διάρκεια όμως εβδομαδιαίας εργασίας ξεπερνούσε όμως 80 ώρες, με ημερήσια διάρκεια άνω των 14 ωρών. Όμως αρχές του αιώνα έφθανε όμως 60 ώρες, με 10ωρη διάρκεια ημερήσιας εργασίας. Όμως αρχές του 20ού αιώνα, μετά από πολλούς αγώνες, διεκδικήσεις και μαζικές κινητοποιήσεις των εργατικών συνδικάτων, θεσμοθετείται η εβδομαδιαία ανάπαυση (1906) και το δωρο (1919). Η ετήσια άδεια 2 εβδομάδων θεσμοθετείται για πρώτη φορά στην Ευρώπη από το Λαϊκό Μέτωπο (Γαλλία, 1936).

Στο διάστημα όμως αιώνα, η διάρκεια όμως εργασίας μειώθηκε στο μισό, περνώντας από 3.000 ώρες εργασίας ή και περισσότερες το χρόνο, σε 1700 (μέσος όρος Ε. Ε). Σ' αυτό συνέβαλαν η μείωση όμως ημερήσιας και όμως εβδομαδιαίας διάρκειας όμως εργασίας, η επιμήκυνση του χρόνου υποχρεωτικής εκπαίδευσης, η γενίκευση όμως συνταξιοδότησης, η αύξηση των ετήσιων αδειών, των αργιών, των αδειών μεγαλύτερης διάρκειας για εκπαίδευση, ενημέρωση ή για οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου, αλλά και η ανάπτυξη διαφόρων μορφών ελαστικής, μερικής ή εποχιακής απασχόλησης.

Σήμερα, η διάρκεια εργασίας του εργαζόμενου είναι, κατά μέσο όρο, η μισή από ότι ήταν ένα αιώνα πριν. Όμως εκτιμάται ότι η παραγωγικότητα μιας ώρας εργασίας είναι σήμερα τουλάχιστον 25 φορές μεγαλύτερη από ότι ήταν το 1830 .

<sup>1</sup> Ιστοσελίδα της Ο.Τ.Ο.Ε. [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr)

### 2.3.2 Εξέλιξη του ωραρίου στην περίοδο 1992 – 1996

Όπως παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα I το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας κυμαίνεται από 35 έως 40.30'. Στις περισσότερες χώρες ο μέσος όρος της εβδομαδιαίας εργασίας είναι 37 ώρες. Στον πίνακα εμφανίζεται η κατάσταση του ωραρίου που ίσχυε το 1992, από τότε έχουν γίνει κάποιες αλλαγές. Για την Ελλάδα έως το 1996 ισχύει το εβδομαδιαίο ωράριο των 39 ωρών. Για τις υπόλοιπες χώρες έχουμε τις εξής αλλαγές: για την Γερμανία η κανονική διάρκεια εργασίας σταθεροποιήθηκε στις 39 ώρες την εβδομάδα και για την Ισπανία στις 37.30'. Για όλες τις άλλες χώρες δεν υπάρχει καμία αλλαγή, τουλάχιστον μέχρι το 1996 που έχουμε διαθέσιμα στοιχεία. Από το 1996 έως σήμερα δεν βρέθηκαν στοιχεία για τις χώρες της Ευρώπης, εκτός από την Ελλάδα τα οποία και αναφέρονται παραπάνω.

#### ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΜΕΘΗΝΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

##### ΠΙΝΑΚΑΣ I

ΧΩΡΑ	ΩΡΕΣ/ ΕΒΔΟΜΑΔΑ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ/ ΕΤΟΣ	ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ (Ημέρες)	ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ (Ημέρες)	ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ (Ωρες)
ΙΤΑΛΙΑ	37,30'	25	25+5	222-227	1663-1700
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	38,30' -40	12	30	219	1708
ΒΕΛΓΙΟ	37	12-14	21-24	223-228	1650-1587
ΔΑΝΙΑ	37	9	25-30	222-227	1665-1702
ΙΣΠΑΝΙΑ	35-40,30'	15	30	257-258	1724-1748
ΓΑΛΛΙΑ	39	12-13	26-31	217-222	1694-1733
ΕΛΛΑΔΑ	38,20'	9-11	22-27	223-228	1710-1748
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	36-40	6	25-30	230	1760 (για 40ωρο)
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	36,15'	10	20-28	223-231	1615-1675
ΑΓΓΛΙΑ	35	8	21-30	221-223	1554-1617
ΣΚΟΤΙΑ	36	8	22-30	223-231	1606-1663
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	35	147	22	225	1575
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	40	13,5	26	219,5	1756

ΠΗΓΗ: ILS - ILE 1992

Για τις ημέρες αργίας ετησίως έχουμε μια διακύμανση μεταξύ 6 έως 25 ημέρες. Με τις λιγότερες ημέρες αργίας εμφανίζεται η Ολλανδία (6 ημέρες), μεταξύ 8 και 14 ημέρες βρίσκονται οι περισσότερες χώρες τις Ευρώπης και με τις περισσότερες ημέρες αργίας έχουμε την Ιταλία (25 ημέρες). Στην Ελλάδα βλέπουμε ότι έχουμε 9-11 ημέρες αργίας και διαπιστώνουμε ότι συμβαδίζει σχεδόν με όλες τις άλλες χώρες που εμφανίζονται στον πίνακα.

Ακόμα, όπως βλέπουμε και στον πίνακα, οι ημέρες αδείας ετησίως κυμαίνονται από 20 έως 31 ημέρες. Σε αυτό το σημείο δεν έχουμε να παρατηρήσουμε μεγάλες διαφορές μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών.

Αντίστοιχα και οι ημέρες εργασίας ετησίως είναι μεταξύ 217 και 258 ημερών. Οι ετήσιες ώρες εργασίας είναι ανάλογες με τις ώρες εβδομαδιαίας εργασίας και κυμαίνονται μεταξύ 1554 και 1748 ωρών ετησίως. Στις χώρες που έχουμε αλλαγή των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας έχουμε και την αντίστοιχη αλλαγή στις ετήσιες ώρες εργασίας.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι οι περισσότερες χώρες τις Ευρώπης εφαρμόζουν πάνω κάτω το ίδιο ωράριο πλην ελαχίστων εξαιρέσεων.

## Κεφάλαιο Τρίτο

### Αναδιοργάνωση & Μείωση του Χρόνου Εργασίας

#### 3.1 Μείωση του Χρόνου Εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων (Μ.Χ.Ε.)

Από τη διεθνή βιβλιογραφία, αλλά και από τις σχετικές συζητήσεις και διαπραγματεύσεις μεταξύ των ενεχόμενων μερών η Μ.Χ.Ε. αντιμετωπίζεται, ανάλογα με τον εκφραστή, τη συγκυρία, τη φύση και τον αποδέκτη του αιτήματος ως:

- **Μέσο βελτίωσης** της ατομικής ευημερίας, της ποιότητας ζωής και εργασίας των εργαζομένων και των οικογενειών τους
- **Μέσο «αναδιανομής της διαθέσιμης απασχόλησης»** ανάμεσα σε εργαζόμενους και άνεργους, όταν η Μ.Χ.Ε. συνεπάγεται την ανάλογη ή μερική μείωση των αποδοχών.
- **Φυσιολογική ανέλιξη του χρόνου εργασίας**, σε σχέση με τη συμβολή των εργαζομένων στη συνολική αύξηση της παραγωγικότητας, στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη.

Η μείωση του χρόνου εργασίας έχει προβληθεί από τα συνδικάτα ως **εύλογο αντάλλαγμα** για την συμβολή των εργαζομένων στη συνολική αύξηση της παραγωγικότητας, στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη είτε του συνόλου της οικονομίας ή / και μεμονωμένων κλάδων ή επιχειρήσεων.

- **Μέσο συγκράτησης – περιορισμού της αρνητικής επίπτωσης των παραγωγικών αναδιαρθρώσεων ή / και νέων τεχνολογιών στην απασχόληση.** Η Μ.Χ.Ε. εφαρμόζεται είτε προληπτικά, για την αποφυγή μελλοντικών απολύσεων, είτε εκ των υστέρων, για την διάσωση θέσεων και την αποφυγή άμεσα επικείμενων απολύσεων.
- **Σημείο διαπραγμάτευσης για την υιοθέτηση πιο ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας.**

Θεωρητικά, κάθε μείωση του χρόνου εργασίας θα μπορούσε να δημιουργήσει πρόσθετες ανάγκες σε απασχόληση, οι οποίες θα διασώσουν ήδη απειλούμενες θέσεις εργασίας, εφαρμόζοντας το μέτρο

αμυντικά, ή θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας, εφαρμόζοντας το μέτρο επιθετικά.

Τα **συνδικάτα** που προωθούν το αίτημα του 35ωρου σε όλη την Ευρώπη εκτιμούν ότι η μείωση της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας είναι μία από τις πιο αποτελεσματικές μορφές μείωσης του χρόνου εργασίας, όταν έχουμε ως ζητούμενο την προστασία της υπάρχουσας απασχόλησης και η δημιουργία νέων θέσεων.

Οι **εργοδοτικές οργανώσεις** προβάλλουν αντιρρήσεις και απορρίπτουν αυτή την άποψη, στην περίπτωση που η Μ.Χ.Ε. δεν συνοδεύεται και από την ανάλογη ή μερική μείωση ή πάγωμα των αποδοχών.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση, εκτιμάται ότι η επίπτωση της μείωσης της εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας στην απασχόληση πρέπει να εξετάζεται:

- ✓ στο επίπεδο του συγκεκριμένου κλάδου ή ακόμα και της κάθε επιχείρησης και
- ✓ με μια δυναμική προσέγγιση τουλάχιστον 5ετίας. Έχει αποδειχθεί ότι μια απλή συγκριτική στατική μέτρηση της απασχόλησης πριν και αμέσως μετά την εφαρμογή της μείωσης δεν είναι αρκετή.

### 3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση Μ. Χ. Ε. – Απασχόλησης

Οι **βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση Μ.Χ.Ε.-Απασχόλησης**, αλλάζοντας κατά περίπτωση τα οφέλη και το κόστος από τη Μ.Χ.Ε. είναι, σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία:

❖ Η **εξέλιξη της παραγωγικότητας της εργασίας**. Η αύξηση της παραγωγικότητας, που κατά κανόνα συνοδεύει μια Μ.Χ.Ε., εκτιμάται ότι απορροφά ένα μέρος της θετικής επίπτωσης της Μ.Χ.Ε. στην απασχόληση, αλλά και του κόστους εφαρμογής της από την επιχείρηση. Η αύξηση της παραγωγικότητας ωφελεί την επιχείρηση, ειδικά όταν βρίσκεται σε φάση έντονου εκσυγχρονισμού και επέκτασης δραστηριοτήτων.

❖ Η **εντατικοποίηση της εργασίας**. Η Μ.Χ.Ε. πρέπει να εφαρμόζεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μη νομιμοποιεί εξοντωτικούς ρυθμούς και συνθήκες εργασίας για τον εργαζόμενο, να μη υποβαθμίζει,



προς χάριν του ποσοτικού, το ποιοτικό αποτέλεσμα και τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση και να μη παραβιάζονται οι προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας.

❖ **Η υφιστάμενη κατάσταση της απασχόλησης στη φάση εφαρμογής της μείωσης του χρόνου εργασίας.** Από την σχετική βιβλιογραφία υποστηρίζεται ότι η θετική επίπτωση της μείωσης του χρόνου εργασίας είναι πιο σημαντική όταν αφορά την διάσωση απειλούμενων θέσεων εργασίας, παρά για την δημιουργία πρόσθετης απασχόλησης και νέων θέσεων εργασίας.

❖ **Η επίπτωση της μείωσης στο πάγιο κόστος (έξοδα πρόσληψης, διαχείρισης πρόσθετου προσωπικού, εκπαίδευσης) και το μεταβλητό κόστος (ωριαίο κόστος εργασίας, υπερωρίες) της εργασίας, ανάλογα και με την εξέλιξη των συνολικών αποδοχών των εργαζομένων (Μ.Χ.Ε. με περικοπή ή χωρίς περικοπή αποδοχών).**

❖ **Το εύρος, η έκταση και η χρονική κλιμάκωση της μείωσης.** Κατά κανόνα, η απότομη και εκτεταμένη μείωση του χρόνου εργασίας, εάν είναι ανεκτή στην επιχείρηση από άποψη κόστους, οργάνωσης και ανταγωνιστικότητας, έχει μεγαλύτερο θετικό αποτέλεσμα στην απασχόληση, σε σύγκριση με μια περιορισμένη ή και σταδιακή μείωση, όπου η επιχείρηση μπορεί να την απορροφήσει πιο ανώδυνα.

❖ **Η φύση της παραγωγής και της εργασίας.** Οι επιπτώσεις της Μ.Χ.Ε. διαφέρουν ανάλογα με το αν είναι παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών, ανάγκες σε ανειδίκευτη ή εξειδικευμένη εργασία, δυνατότητα αναδιοργάνωσης της εργασίας με αναπροσδιορισμό, μεγαλύτερη ή μικρότερη εξάρτηση του αποτελέσματος από την διάρκεια της παρουσίας του εργαζομένου, καταμερισμό των εργασιακών καθηκόντων. Από την διεθνή βιβλιογραφία, έχει αποδειχθεί ότι η θετική επίπτωση της Μ.Χ.Ε. στην απασχόληση είναι μεγαλύτερη, όσο εγγύτερα βρισκόμαστε στη σφαίρα της υλικής παραγωγής (βιομηχανία) και της ανειδίκευτης εργασίας.

Αντίθετα, στις υπηρεσίες, η επίπτωση της Μ.Χ.Ε. αναμένεται να είναι σημαντικά μικρότερη (μέχρι και 1/3 της προηγούμενης) σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας και σε χώρους ευρείας εφαρμογής της Πληροφορικής, κάτι που σχετίζεται άμεσα με τον κλάδο των Τραπεζών. Ανάλογα περιορίζεται και το κόστος εφαρμογής της Μ.Χ.Ε. στους κλάδους αυτούς, ενώ η τελική ωφέλεια, σε όρους συνολικής ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και υποκίνησης των εργαζομένων, παραμένει σημαντική. Ακόμα σε πολλές σύγχρονες στελεχιακές και εξειδικευμένες θέσεις εργασίας, το παραγωγικό αποτέλεσμα και η αμοιβή των εργαζομένων δεν εξαρτάται μόνο από την διάρκεια της εργασίας τους, αλλά και από την επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων, την

εμπειρία, την αξιοποίηση γνώσεων, πληροφοριών, την υποκίνηση, την πρωτοβουλία, το εργασιακό κλίμα, κλπ..

❖ **Η συμπληρωματικότητα ανάμεσα στον παραγωγικό εξοπλισμό, την υποδομή παραγωγής και τις θέσεις εργασίας.** Από αυτήν εξαρτάται η δημιουργία πρόσθετων αναγκών επένδυσης σε νέο εξοπλισμό και χώρους παραγωγής (επιπρόσθετο κόστος αλλά και ωφέλεια της Μ.Χ.Ε.) ή η επιλογή της εντατικότερης χρήσης του ήδη υπάρχοντος εξοπλισμού της επιχείρησης, π.χ. με βάρδιες, χωρίς νέες επενδύσεις στο άμεσο μέλλον. Και οι δύο μορφές περιορίζουν τη δημιουργία απασχόλησης, λόγω της περαιτέρω αύξησης της παραγωγικότητας.

❖ **Οι δυνατότητες εναλλακτικών συνδυασμών και ο τρόπος οργάνωσης των συγκεκριμένων παραγωγικών συντελεστών (κεφάλαιο, εργασία, υποδομές, εξειδικευμένη γνώση, κλπ.) που χρησιμοποιεί η επιχείρηση.** Εκτιμάται ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αδιαιρετότητα αυτών των παραγωγικών συντελεστών, τόσο μεγαλύτερη αναμένεται να είναι και η τάση εκτόνωσης της Μ.Χ.Ε. με υπερωρίες του υπάρχοντος προσωπικού ή με εξωτερίκευση των νέων παραγωγικών αναγκών σε τρίτες επιχειρήσεις. Άρα είναι αναγκαίο να προσδιορίζονται εγκαίρως και να συμφωνούνται τα απαιτούμενα μέτρα αναδιοργάνωσης της εργασίας καθώς και ειδικά μέτρα περιορισμού της υπερωριακής απασχόλησης και της εξωτερίκευσης εργασιών.

❖ **Η αγοραστική δύναμη και οι επιλογές των ήδη απασχολούμενων εργαζομένων** ανάμεσα σε υψηλότερο εισόδημα (διατήρηση μισθού, μελλοντικών αυξήσεων, προσαυξήσεων, αμοιβών από υπερωρίες ή / και από δεύτερη απασχόληση) και σε περισσότερο ελεύθερο χρόνο.

Όσο ισχυρότερη είναι η προτίμηση του υπάρχοντος προσωπικού για μεγαλύτερο εισόδημα, τόσο μικρότερη αναμένεται να είναι και η θετική επίπτωση της Μ.Χ.Ε. στην απασχόληση.

**Μια παρενέργεια της Μ.Χ.Ε. με μείωση αποδοχών,** που μπορεί να έχουμε, είναι η αναζήτηση πρόσθετης απασχόλησης και εισοδήματος από τον εργαζόμενο, για ν' αξιοποιήσει τον ελεύθερο χρόνο του. Η αύξηση αυτών των μορφών της διπλής απασχόλησης τελικά θα οδηγήσει σε αρνητικά αποτελέσματα στην προσπάθεια αντιμετώπισης του προβλήματος της ανεργίας, της φοροδιαφυγής, στο σύνολο της οικονομίας, καθώς και στην παραγωγική ικανότητα του εργαζομένου και στο ενδιαφέρον του για την κύρια απασχόλησή του.

❖ **Η εφαρμοσμένη κρατική πολιτική, η ύπαρξη άμεσων ή έμμεσων επιδοτήσεων και άλλων εργαλείων άσκησης πολιτικής για την κάλυψη μέρους του κόστους, τον έλεγχο και την ενίσχυση των θετικών αποτελεσμάτων της Μ.Χ.Ε. στην απασχόληση.** Οι κρατικές ενισχύσεις είναι περιορισμένες, λόγω των προσπαθειών δημοσιονομικής εξυγίανσης.

Απευθύνονται δε σχεδόν αποκλειστικά στη δημιουργία θέσεων εργασίας και όχι στην διάσωση θέσεων εργασίας, αλλά και σε τομείς-περιοχές σε έντονη κρίση.

Το Κράτος έχει άμεσα και απτά δημοσιονομικά, κοινωνικά και ασφαλιστικά οφέλη από την εφαρμογή της Μ.Χ.Ε. και θα πρέπει να συμμετέχει έστω και μερικώς στη χρηματοδότησή της. Δεν είναι άγνωστα, στην πρόσφατη ευρωπαϊκή εμπειρία και στις αντίστοιχες συζητήσεις ειδικών, τα κρατικά κίνητρα και οι ενισχύσεις για την εφαρμογή της Μ.Χ.Ε., με την δέσμευση των εργοδοτών για συγκεκριμένες προσλήψεις, αλλά και προτάσεις για επιβολή ειδικής ‘συνεισφοράς αλληλεγγύης’ φυσικών και νομικών προσώπων ή σύμφωνα με τα συνδικάτα για την επιβάρυνση ειδικά των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν εντατικά τεχνολογίες αυτοματοποίησης – κατάργησης θέσεων εργασίας, ώστε να χρηματοδοτηθεί μέρος του κόστους εφαρμογής της Μ.Χ.Ε..

### 3.3 Οφέλη και κόστος από την Αναδιοργάνωση και Μείωση του Χρόνου Εργασίας

#### 3.3.1 Η Μ.Χ.Ε. στην Ελλάδα

Μπορεί η Μ.Χ.Ε. να μην είναι η λύση για όλα τα προβλήματα απασχόλησης που πρέπει άμεσα να λυθούν στον τραπεζικό κλάδο, όμως το όποιο κόστος της δεν πρέπει να επισημαίνεται και να παρουσιάζεται ως κάτι το παράδοξο. Δεν υπάρχουν λύσεις χωρίς κόστος για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ενίσχυση της απασχόλησης.

Το κόστος εφαρμογής της Μ.Χ.Ε. πρέπει να εξετάζεται συγκριτικά με τα οφέλη που την συνοδεύουν, όπου είναι οφέλη παραγωγικότητας, ποιότητας, ταχύτερου εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων και αναδιοργάνωσης, θετικό κλίμα στις εργασιακές σχέσεις, στην οικονομική και κοινωνική συνοχή, οφέλη από την θετική και ικανοποιητική υποκίνηση των εργαζομένων.

Το μερίδιο του κόστους εργασίας στο σύνολο του κόστους παραγωγής, και όχι μόνο στα λειτουργικά έξοδα, στις εμπορικές Τράπεζες μετά από

ανάλυση που έγινε σε ειδική μελέτη της Ο.Τ.Ο.Ε. και με βάση τα δεδομένα των ισολογισμών του 1995, μας δείχνει ότι οι δαπάνες του προσωπικού δεν είναι το πιο σημαντικό στοιχείο του κόστους παραγωγής τους. Για παράδειγμα στην Ελλάδα οι δαπάνες για το προσωπικό είναι κατά μέσο όρο στο 16,24% του συνολικού κόστους παραγωγής, τα λοιπά λειτουργικά έξοδα στο 5,67%, οι καταβαλλόμενες προμήθειες ανέρχονται στο 0,6%, ενώ την μερίδα του λέοντος κατέχουν οι δαπάνες σε τόκους και εξομοιούμενα έξοδα που είναι στο 77,5%. Στον παρακάτω πίνακα II παρουσιάζεται μια ενδεικτική εφαρμογή σε πραγματικά δεδομένα ισολογισμών της **Εμπορικής Τράπεζας το 1995.**

## ΠΙΝΑΚΑΣ II ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ 352ΦΟΥ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

### ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ Ισολογισμός 1995

ΜΕΓΕΘΟΣ	χωρίς ΜΧΕ	ΜΧΕ σεν. Α'	ΜΧΕ σεν. Β'	ΜΧΕ σεν. Γ'	ΜΧΕ σεν. Δ'	ΜΧΕ σεν. Ε'	ΜΧΕ σεν. ΣΤ'
Μείωση εβδομ. Χρόνου εργασίας	0%	8,7%	8,7%	8,7%	8,7%	8,7%	8,7%
Αύξηση ωριαίου κόστους εργασίας	0%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%	9,5%
Ελαστικότητα παρ/κότητας προς Μ.Χ.Ε.	0%	0	0,15	0,23	0,34	0,52	0,57
Αύξηση παρ/κότητας	0%	0%	1,30%	2%	3%	4,5%	5%
Αύξηση δαπανών προσωπικού	0%	9,5%	8,2%	7,5%	6,5%	5%	4,5%

Αύξηση αριθμού απασχολουμένων	0%	8,7%	7,4%	6,7%	5,7%	4,2%	3,7%
Δαπάνες προσωπικού (% συνολ. κόστους)	20,5%	22%	21,8%	21,7%	21,5%	21,3%	21,2%
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων (προ φορολ.)	14,74%	11,23%	11,71%	11,97%	12,34%	12,89%	13,08%

ΙΙΗΘΙΕ ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ Κ. «Εργασιακές σχέσεις και σύγχρονη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού στις Τράπεζες», ΙΝΕ - ΟΤΔΕ, Αθήνα 1998, 44-45 σελ.

Έχοντας αυτά τα δεδομένα μπορούμε να πούμε ότι η αύξηση των δαπανών του προσωπικού, που συνεπάγεται η εφαρμογή μιας Μ.Χ.Ε. χωρίς μείωση αποδοχών, επιβαρύνει πολύ λιγότερο το συνολικό κόστος απ' ό,τι παρουσιάζεται με βάση το εξ ορισμού υψηλό μερίδιο αυτών των δαπανών, όταν υπολογίζεται μόνο σε σχέση με τις λειτουργικές δαπάνες της κάθε Τράπεζας.

Οι απαιτήσεις της εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, η παραγωγικότητά τους, ο αυξημένος όγκος των συναλλαγών και οι μέθοδοι οργάνωσης έχουν αλλάξει και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα κάθε ώρα εργασίας ενός τραπεζοϋπαλλήλου να είναι πιο παραγωγική απ' ό,τι ήταν στην δεκαετία του '80. Η αύξηση παραγωγικότητας είχε σημαντική αντανάκλαση στα οικονομικά μεγέθη και στις αποδόσεις των Τραπεζών, όμως δεν συνέβη το ίδιο και στις πραγματικές αυξήσεις των αποδοχών και στη μείωση του χρόνου εργασίας τους.

### 3.3.2 Η Μ.Χ.Ε. στις ευρωπαϊκές χώρες

Με βάση τις ενδείξεις ειδικής έρευνας σε ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, ο βαθμός ανάπτυξης ευελιξιών στην οργάνωση του χρόνου εργασίας απεικονίζεται στον παρακάτω πίνακα:

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ

**ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ  
ΚΛΑΔΟ**

ΧΩΡΑ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (%)	ΒΑΡΔΙΕΣ (%)	ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΩΡΑΡΙΩΝ, ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΑ κλπ.	ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΝΤΑΛΛΑΓΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ ΜΕ ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΧΡΟΝΟ
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	12% περίπου	2% περίπου	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΓΑΛΛΙΑ	10,3% 12% (συνδικάτα)	N. A.	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΣΟΥΗΔΙΑ	27% (23% για τα συνδικάτα)	N. A. (κάτω του 5% για τα συνδικάτα)	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	6,25% (και 10 - 15% έκτακτοι) (7,5% για τα συνδικάτα)	N. A.	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	N. A. γενικά αυξητική τάση	N. A. είναι πάντως διαδεδομένες	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΒΕΛΓΙΟ	14,50%	(5-10% για τα συνδικάτα)	ΝΑΙ	ΌΧΙ
ΕΛΛΑΔΑ	οριακό	οριακό	ΌΧΙ (μόνο κατ' εξαίρεση και με υπερωρίες)	ΌΧΙ
ΚΥΠΡΟΣ	0	μεμονωμένα	ΌΧΙ	ΌΧΙ
ΙΣΠΑΝΙΑ	0	(1% για τα συνδικάτα)	ΌΧΙ	ΌΧΙ

ΟΛΛΑΝΔΙΑ	25% (40% για τα συνδικάτα)	3% (κατ' εκτίμηση) 12% για τα συνδικάτα	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΕΛΒΕΤΙΑ	16%	1%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΑΥΣΤΡΙΑ	8%	N. A.	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΙΤΑΛΙΑ	3,7% (5-7% για τα συνδικάτα)	N. A. (1% για τα συνδικάτα)	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	1,5% περίπου (2% για τα συνδικάτα)	N. A. (4% για τα συνδικάτα)	ΟΧΙ	ΟΧΙ
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	23%	4-6%	ΟΧΙ	ΝΑΙ
ΔΑΝΙΑ	13%	N. A.	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	αμελητέο	αμελητέο	ΝΑΙ	ΝΑΙ

ΠΗΓΗ: ΓΕΩΡΓΙΑΚΟΠΟΥΛΟΥ Β. «Στατιστική Παρουσίαση των απαντήσεων εργαζομένων & συνδικαλιστικών οργανώσεων του τραπεζικού τομέα στη διεθνή έρευνα IET-OTIE για την ικανοφορέτητα και τη μείωση του χρόνου εργασίας», Ο.Τ.Ο.Ε., 1997, 40αζ.

Με βάση τα δεδομένα του πίνακα III, παρατηρούμε ότι:

1. Οι περισσότερες χώρες έχουν τη δυνατότητα ανταλλαγής των υπερωριών με ανάλογο ή προσαυξημένο ελεύθερο χρόνο, αντί για υψηλότερο εισόδημα, στον εργαζόμενο και μεγαλύτερη ευελιξία για την Τράπεζα.
2. Στις χώρες που υπάρχει αυτή η δυνατότητα, κατά κανόνα, έχουν αναπτυχθεί παράλληλα ευέλικτα ή έντονα διαφοροποιημένα ωράρια εργασίας και λειτουργίας των Τραπεζών, τα οποία φαίνεται να επικρατούν σε 12 από τις 17 χώρες που εξετάστηκαν.

Παράλληλα διαπιστώνουμε ότι οι πάσης φύσεως ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι αναπτυγμένες στις αγγλοσαξονικές χώρες όπως είναι το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία, αν και δεν δόθηκαν από τα μέρη συγκεκριμένα στοιχεία, στις σκανδιναβικές χώρες όπως είναι η Σουηδία, η Νορβηγία και η Δανία και τέλος στην Ολλανδία. Δηλαδή σε χώρες στις οποίες η μερική απασχόληση, ειδικά των γυναικών, είναι χρόνια τώρα σημαντική και έχει εφαρμογή και έξω από τον τραπεζικό κλάδο.

Ακόμα αυτές οι μορφές απασχόλησης φαίνεται να είναι αναπτυγμένες στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, αλλά και

στην Ελβετία, ενώ στο Λουξεμβούργο και στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα, Κύπρος, Πορτογαλία η σημασία είναι μικρότερη, έως οριακή, πράγμα που πιθανώς δείχνει διαφορετικά συναλλακτικά ήθη και ειδικές κλιματολογικές συνθήκες που δυσκολεύουν τις συναλλαγές κατά τις απογευματινές ώρες ειδικά τους καλοκαιρινούς μήνες.

Γενικά, τα συνδικάτα δίνουν συγκεκριμένα και συνήθως υψηλότερα ποσοστά από την εργοδοτική πλευρά σχετικά με την χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Παρόλα αυτά δεν αλλάζει η γενική εικόνα του κλάδου, σύμφωνα με την οποία **στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες οι τράπεζες χρησιμοποιούν σε σημαντικό αυξημένο βαθμό τις βασικές μορφές ευέλικτης απασχόλησης.**

Σε γενικές γραμμές, ο βαθμός ανάπτυξης ευελιξιών στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, δείχνει να συνδέεται:

- Με την ύπαρξη σημαντικών προσαυξήσεων κόστους και περιορισμών για την χρήση υπερωριακής απασχόλησης, πράγμα που ισχύει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες
- Με την δυνατότητα συμφωνίας, για την εφαρμογή του καλύτερου ωραρίου συναλλαγών, με τα συνδικάτα, που να είναι σύμφωνο με τις συναλλακτικές συνήθειες της πελατείας, τις εθνικές και πρακτικές συνήθειες, τις προτιμήσεις και ανάγκες των εργαζομένων και τις κλιματολογικές συνθήκες κάθε χώρας.
- Πολύ λιγότερο έως και καθόλου με τις μέχρι σήμερα μειώσεις του χρόνου εργασίας στον κλάδο.

Η ιδιαίτερη φύση των τραπεζικών εργασιών και η απαραίτητη σχέση εμπιστοσύνης και εχεμύθειας που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των πελατών και των υπαλλήλων μιας Τράπεζας για τον σωστό χειρισμό των υποθέσεων του πελάτη, **δεν επιτρέπεται να γίνουν οι Τράπεζες “κέντρα διορχομένων περιστασιακώς ή μερικώς απασχολουμένων”, μέσα από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών Μείωσης και Αναδιοργάνωσης του Χρόνου Εργασίας.**



## Κεφάλαιο Τέταρτο

### Εκτιμήσεις & θέσεις ειδικών για τις επιπτώσεις από την Μ.Χ.Ε.

#### 4.1 Εκτιμήσεις της Επιτροπής Τραπεζών για τις επιπτώσεις από την Μ.Χ.Ε.

Η Επιτροπή κατά την ανάλυση των επιπτώσεων της Μ.Χ.Ε. εξέτασε τους παράγοντες της κερδοφορίας, που παρουσίασε άνοδο από τα μέσα της δεκαετίας του '80, και τις επιπτώσεις από τη μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των μισθών.

Τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε είναι τα παρακάτω:

- i. Σε ό,τι αφορά τις διαφορές στην κερδοφορία των τραπεζών η Επιτροπή διαπίστωσε ότι ανάγονται είτε στη διαφορετική διανομή του προϊόντος (κέρδη / μισθοί) είτε στα διαφορετικά επίπεδα της παραγωγικότητας του κεφαλαίου. Η τελευταία σχετίζεται σημαντικά με τα χαρακτηριστικά κάθε τράπεζας, όπως το δίκτυο, η ποιότητα του χαρτοφυλακίου, κ.ά..
- ii. Η αύξηση των δαπανών προσωπικού, εξαιτίας της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες, υπολογίσθηκε ότι θα ανέλθει, κατά μέσον όρο, σε 4,7% (max 7,7% και min 0,7%), ενώ η αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων σε 4% και σε ορισμένα πιστωτικά ιδρύματα θα φθάσει μέχρι και 7%. Η αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων παρουσιάζει μείωση 1% κατά μέσον όρο, κυμαίνεται δε μεταξύ 0,4% και 2,3% ανάλογα με την επιχείρηση, όπως φαίνεται ενδεικτικά στον παρακάτω πίνακα.

## ΠΙΝΑΚΑΣ IV

	ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΙΔΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ ΠΡΙΝ ΤΙΣ 35 ΩΡΕΣ	ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΙΔΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ ΜΕΤΑ ΤΙΣ 35 ΩΡΕΣ	ΜΕΤΑΒΟΛΗ
ΕΜΠΟΡΙΚΗ	14,7%	13%	-1,7%
ΕΘΝΙΚΗ	17%	15,3%	-1,7%
ΠΙΣΤΕΩΣ	42,5%	40,8%	-1,7%
ΙΟΝΙΚΗ	15,6%	14,3%	-1,3%
ΕΡΓΑΣΙΑΣ	60,9%	59,2%	-1,7%
ΓΕΝΙΚΗ	46%	43,7%	-2,3%
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΘΡΑΚΗΣ	22,7%	21,3%	-1,4%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	13%	12%	-1%
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	20,9%	19,7%	-1,2%
ΑΘΗΝΩΝ	0,4%	0%	-0,4%
INTERBANK	11,4%	10,5%	-0,9%
ΧΙΟΥ	21,6%	20,4%	-1,2%
ΣΥΝΟΛΟ	23,5%	22,5%	-1%

- iii. Στους υπολογισμούς της ειδικής μελέτης που έγινε για το θέμα η Επιτροπή θεώρησε ότι η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας που οφείλεται στη μείωση του χρόνου εργασίας είναι αντιστρόφως ανάλογη προς το σημερινό επίπεδο παραγωγικότητας. Αυτό σημαίνει ότι δεχόμαστε πως στις επιχειρήσεις με χαμηλό επίπεδο παραγωγικότητας, υπάρχουν μεγάλα περιθώρια οργανωτικών ή άλλων βελτιώσεων και επομένως αναμένονται σημαντικές αυξήσεις της παραγωγικότητας. Αντίθετα, για τις επιχειρήσεις που ήδη παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας, οι αναλυτές θεώρησαν ότι τα περιθώρια περαιτέρω οργανωτικών ή άλλων βελτιώσεων είναι σχετικά μικρότερα και ότι συνακόλουθα η μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα επιφέρει μεγάλες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας.

- iv. Με αυτά τα δεδομένα, οι αυξήσεις της απασχόλησης ανά τράπεζα, διαμορφώνονται σε διαφορετικά επίπεδα, όπως εξάλλου και οι δαπάνες προσωπικού.

## 4.2 Θέσεις εμπειρογνομόνων των τραπεζών και της Ο.Τ.Ο.Ε.

### 4.2.1 Θέσεις των εμπειρογνομόνων των τραπεζών

Οι εμπειρογνώμονες των τραπεζών μετά από εργασίες που έκαναν κατέληξαν στα παρακάτω συμπεράσματα:

Οι εργασίες έδειξαν ότι η μείωση του χρόνου εργασίας σε 35 ώρες εργασίας για τους τραπεζοϋπαλλήλους από τις 38 ώρες και 20 λεπτά, που ίσχυαν την περίοδο που έγινε η μελέτη, συνεπάγεται κόστος για τις τράπεζες (λόγω της αύξησης της δύναμης του προσωπικού που φτάνει μέχρι και το 7%) το οποίο ανέρχεται από τράπεζα σε τράπεζα, σύμφωνα με την ανάλυση, από max 7,7% έως min 0,7% και με επιπτώσεις στην αποδοτικότητα που κυμαίνονται από 2,4% έως 0,4%. Με την έννοια αυτή η μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα επηρεάσει τα αποτελέσματα των τραπεζών μόνο εφόσον συνδυαστεί με ανάλογη μείωση των αποδοχών.

Όσον αφορά το τεχνικό μέρος της προσέγγισης, οι εργασίες τους προσανατολίστηκαν σε έναν αριθμητικό υπολογισμό του κόστους από τη μετάβαση στο 35ωρο, με βάση τα απολογιστικά στοιχεία του έτους 1995 ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος τραπεζών και με έναν ενιαίο τρόπο. Δεν εξέτασαν άλλες μορφές μείωσης και κυρίως δε μελέτησαν πως θα εφαρμοστούν οι 35 ώρες απασχόλησης των τραπεζοϋπαλλήλων στην πράξη π.χ. πώς θα διοικήσει ο Διευθυντής ενός Καταστήματος το προσωπικό του μετά τη μείωση του χρόνου εργασίας;. Με δεδομένο ότι οι μονάδες όπου υπηρετούν οι υπάλληλοι θα συνεχίσουν να λειτουργούν 38 ώρες και 20 λεπτά προκύπτει μια διαφορά 40 λεπτών ημερησίως (εφόσον αποδέχτηκαν την υπόθεση της ισομερούς κατανομής της μείωσης, ή σε οργανωτική βάση αντιμετώπιση της οποίας δεν ήταν δυνατόν να διερευνηθεί από την Επιτροπή).

Η Επιτροπή στηρίχτηκε επίσης στην υπόθεση ότι ο χρόνος εργασίας των στελεχών δεν θα μειωθεί. Η θέση αυτή συνιστά θεωρητική προσέγγιση

του θέματος, πλην όμως δημιουργεί αντιρρήσεις για το πώς θα εφαρμοστεί στην πράξη, αφού εκτός των άλλων προσκρούει και στις αρχές της ίσης μεταχειρίσεως. Εξ άλλου η μη επαλήθευση αυτής της υποθέσεως αυξάνει περαιτέρω το αναμενόμενο κόστος.

Με βάση την διεθνή εμπειρία οι οργανωτικές αλλαγές συνιστούν μια απαραίτητη προϋπόθεση, εκ των “ων ουκ άνευ”, για να εφαρμοστεί αποτελεσματικά κάθε εγχείρημα μείωσης του χρόνου εργασίας. Μάλιστα, σε ορισμένες περιπτώσεις η καινοτόμος αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας με διαφοροποίηση του ωραρίου των τραπεζοϋπαλλήλων είχε ως αποτέλεσμα να διατυπωθούν σκέψεις ή και να διαπραγματευθούν μεταξύ των κοινωνικών εταίρων λύσεις, που έφταναν μέχρι και σε μείωση της τάξης των 32 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως. Άλλοτε πάλι, η μείωση του χρόνου εργασίας συνδυάστηκε με επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των εγκαταστάσεων, με εργασία το απόγευμα ή και το Σάββατο κλπ., ή και με αναγωγή του τρόπου υπολογισμού των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση. Επομένως, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με την παράλληλη εισαγωγή οργανωτικών αλλαγών, με μια λέξη η απελευθέρωση του ωραρίου, δεν μπορούν παρά να εξετάζονται μαζί με κάθε πρόταση μείωσης του χρόνου εργασίας.

Παρόλα αυτά η επιτροπή δεν είχε τα μέσα και την εξουσιοδότηση να θίξει ζητήματα αλλαγής του τρόπου οργάνωσης της εργασίας προσφεύγοντας είτε σε επιτόπιες έρευνες είτε απασχολώντας τις υπηρεσίες οργάνωσης των τραπεζών, πραγματοποιώντας έρευνες ανάλογες με αυτές που πραγματοποιήθηκαν από εταιρίες συμβούλων στο εξωτερικό.

Κατόπιν αυτών η κατ' αρχάς εκτίμηση του κόστους από τη μείωση στις 35 ώρες που αναφέρθηκε ανωτέρω απαιτεί περαιτέρω ανάλυση. Επίσης, οι μεταβολές στην απασχόληση θα πρέπει να προσδιορισθούν στο πλαίσιο της εκτίμησης των οργανωτικών μεταβολών, διαφορετικά υφίσταται κίνδυνος υποβάθμισης της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών προς την πελατεία. Η Επιτροπή έκρινε ότι το θέμα της μείωσης του χρόνου έχει εξαντληθεί και χρήζει περαιτέρω έρευνας με κατευθύνσεις που θα δίνουν έμφαση:

- στις ιδιαιτερότητες ανά είδος πιστωτικού ιδρύματος
- στις διαφορές μεταξύ δικτύου και κεντρικών υπηρεσιών
- στις περιπτώσεις διαφορετικών εργασιών στο κατάστημα (πωλήσεις / back office)

- στον τύπο της εργασίας ανά επιτελική διεύθυνση (μελέτες / τυποποιημένες εργασίες μηχανογράφησης ή λογιστηρίου)
- στην ποικιλία των καθηκόντων των στελεχών και στις δυνατότητες εκχώρησης αρμοδιοτήτων
- στη βελτίωση των συνθηκών εξυπηρέτησεως της πελατείας

Τέλος, όσον αφορά το οικονομικό περιβάλλον εντός του οποίου διεξάγονται οι συζητήσεις για τη μείωση του χρόνου εργασίας επισημαίνει ότι στο εξωτερικό οι σχετικές συζητήσεις πραγματοποιούνται ενώ οι τράπεζες δεν έχουν κατά κανόνα καλά αποτελέσματα, και παράλληλα υιοθετούν πλάνα απασχόλησης που περιορίζουν τις θέσεις εργασίας και μολονότι ενίοτε υφίστανται νόμοι που θεσπίζουν κίνητρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων που μειώνουν το χρόνο εργασίας και κάνουν προσλήψεις ή περιορίζουν τις απολύσεις. Στη χώρα μας η κατάσταση είναι εντελώς διαφορετική. Τα καλά αποτελέσματα των τραπεζών τα τελευταία χρόνια επέτρεψαν την πραγματοποίηση επενδύσεων που διασφαλίζουν τους εργαζόμενους σε αυτές, αυξήθηκε παράλληλα η τραπεζική απασχόληση, αλλά παραμένει το πρόβλημα του υψηλού ποσοστού των λειτουργικών δαπανών σε σχέση με τις αντίστοιχες επιδόσεις των ευρωπαϊκών τραπεζών. Επίσης, το πλαίσιο μείωσης του χρόνου εργασίας από πλευράς προθέσεων της εκτελεστικής εξουσίας τελεί υπό διαμόρφωση και κάθε κλαδική σχετική εξέλιξη μπορεί να χαρακτηριστεί ως πρόωμη καθόσον οφείλει να το λάβει υπόψη της.

Η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί και πρέπει να συζητηθεί περαιτέρω ως πρόκληση για εισαγωγή καινοτομιών, που θα δώσουν αφενός, νέες ευκαιρίες στις τράπεζες να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των αγορών και αφετέρου, πρόσθετες δυνατότητες στους δραστήριους και δυναμικούς υπαλλήλους να διακριθούν σε ένα περιβάλλον εργασίας που απαιτεί αυξημένες ικανότητες εγρήγορσης και προσαρμογής.

#### 4.2.2 Θέσεις των εμπειρογνομώνων της Ο.Τ.Ο.Ε.

Πιο πάνω είδαμε τις θέσεις και τα συμπεράσματα των εμπειρογνομώνων των τραπεζών. Τώρα θα δούμε σε πια συμπεράσματα κατέληξαν οι εμπειρογνώμονες της Ο.Τ.Ο.Ε. μετά τις δικές της εργασίες και την ικανοποίηση αιτημάτων της.

Παρά τις μέχρι σήμερα θετικές εξελίξεις της κλαδικής απασχόλησης, τις προοπτικές παραπέρα ανάπτυξης της τραπεζικής αγοράς και της ζήτησης τραπεζικών υπηρεσιών στην Ελλάδα, οι συντελούμενες τεχνικο-οργανωτικές αλλαγές, αλλά και η υιοθέτηση του Ενιαίου Νομίσματος της Ε.Ε. η Ο.Τ.Ο.Ε. πιστεύει ότι θα απειληθούν σοβαρά υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Η ικανοποίηση του αιτήματός της για εφαρμογή του 35ωρου/εβδομάδα, είναι ένα μέτρο που προλαμβάνει αυτές τις συνέπειες, που μπορεί να διατηρήσει απειλούμενες θέσεις εργασίας και, ανάλογα με τη διάρθρωση και την εξέλιξη της συνολικής ζήτησης για τα προϊόντα των Τραπεζών, να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. διαπίστωσε από εμπειρική έρευνα, καθώς και από στοιχεία που κατατέθηκαν ως κείμενα εργασίας στην Επιτροπή, ότι το εφαρμοζόμενο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας στις ελληνικές Τράπεζες (38 ώρες και 20' από το 1984) είναι από τα υψηλότερα στον ευρωπαϊκό χώρο. Οι μειώσεις χρόνου εργασίας που σημειώθηκαν στον κλάδο, πρόσφατα και στο παρελθόν, έγιναν με νόμο ή συλλογική ρύθμιση και δεν προέβλεπαν μείωση αποδοχών, με μόνη εξαίρεση την Ολλανδία (σταθεροποίηση αποδοχών).

Η τελευταία μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας των ελλήνων τραπεζοϋπαλλήλων έγινε το 1984. Έκτοτε το τοπίο του κλάδου, η παραγωγικότητα και οι απαιτήσεις της εργασίας, οι μέθοδοι οργάνωσης, επεξεργασίας δεδομένων και εξυπηρέτησης ενός συνεχώς αυξανόμενου όγκου συναλλαγών έχουν αλλάξει δραματικά, με αποτέλεσμα κάθε ώρα εργασίας του τραπεζοϋπαλλήλου το έτος 1997 να είναι σημαντικά πιο παραγωγική από την αντίστοιχη ώρα του 1984. Οι αυξήσεις της παραγωγικότητας είχαν σημαντική αντανάκλαση στα οικονομικά μεγέθη και στις αποδόσεις των Τραπεζών, δεν είχαν ωστόσο ανάλογο αντίκρισμα σε όρους αύξησης των πραγματικών αποδοχών, πολύ δε λιγότερο στη μείωση του χρόνου εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, με αύξηση του ελεύθερου χρόνου τους.

Ακόμα σημείωσαν ότι στο διάστημα 1989-1995, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας, στις Τράπεζες που κάλυψε η μελέτη, ήταν 8,37%, ενώ οι κατά κεφαλήν δαπάνες προσωπικού αυξήθηκαν κατά 3,87%, σε σταθερές τιμές 1995. Για το σύνολο του διαστήματος 1979-1995, η παραγωγικότητα της εργασίας παρουσίαζε σχεδόν διπλάσια μέση ετήσια αύξηση, σε σχέση με τις κατά κεφαλήν δαπάνες προσωπικού των εμπορικών Τραπεζών, υπολογισμένες σε σταθερές τιμές 1995.

Τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τις χαμηλές αμοιβές των τραπεζοϋπαλλήλων σε σχέση με τους ευρωπαϊούς συναδέλφους τους, αποδυναμώνουν κατά τη γνώμη των εμπειρογνομόνων οποιαδήποτε σκέψη εφαρμογής του 35ωρου με παράλληλη μείωση ή σταθεροποίηση αποδοχών στην περίπτωση των Τραπεζών που λειτουργούν στην Ελλάδα.

Η εφαρμογή του 35ωρου δεν συνεπάγεται παρά ελάχιστες, αν όχι οριακές αλλαγές στην υφιστάμενη διάρκεια του ωραρίου συναλλαγών. Όπως αποδείχθηκε από έρευνα της PRC, που έγινε για λογαριασμό της Ο.Τ.Ο.Ε. σε πανελλαδικό δείγμα 2.500 ατόμων, το υφιστάμενο ωράριο συναλλαγών ικανοποιεί τη συντριπτική πλειοψηφία (73%) των πελατών των Τραπεζών, με ακόμα υψηλότερα ποσοστά (81,2%) για όσους (10,7% του συνόλου των πελατών) συναλλάσσονται συχνά ή και καθημερινά με τις Τράπεζες. Μετά από αυτό οι εμπειρογνώμονες έβγαλαν το συμπέρασμα ότι μια σημαντική μεταβολή του ωραρίου συναλλαγών που δεν θα λαμβάνει υπ' όψιν τα εθνικά δεδομένα, τις πραγματικές συνήθειες και ανάγκες της πελατείας, τη συχνότητα και τις πραγματικές αποδόσεις των συναλλαγών της, μπορεί να οδηγήσει σε επιβαρύνσεις, αντί για βελτίωση, του κόστους, της απόδοσης και της ανταγωνιστικότητας των Τραπεζών.

Το τελικό συμπέρασμα στο οποίο κατέληξαν οι εμπειρογνώμονες της Ο.Τ.Ο.Ε. είναι ότι η διεκδίκησή της είναι εφικτή και, όπως δείχνει και η διεθνής εμπειρία, επίκαιρη. Ο ασφαλέστερος τρόπος να εκτιμήσουν και ν' αξιολογήσουν με πληρότητα τις τεχνικο-οργανωτικές διαστάσεις, το συνολικό κόστος και τα αντίστοιχα οφέλη από την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση αποδοχών στις ελληνικές Τράπεζες, στοιχεία που δεν μπορούσαν να καλυφθούν με πληρότητα στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων και του χρονικού ορίζοντα αυτής της Επιτροπής, είναι να υπάρξει πιλοτική-πειραματική εφαρμογή του σε περιορισμένο αριθμό επιλεγμένων καταστημάτων και μονάδων ορισμένων αντιπροσωπευτικών Τραπεζών, για ορισμένο χρονικό διάστημα, όπως συνέβη στα τέλη της δεκαετίας του '70 για το πενθήμερο.

Κατά την περιορισμένη-πιλοτική εφαρμογή ομάδες εμπειρογνομόνων ή / και ειδικοί σύμβουλοι-μελετητές θα είναι σε θέση:

- ✓ Να παρακολουθήσουν και να μελετήσουν επιτόπια, πρακτικά και εφαρμοσμένα, κάθε συγκεκριμένη πτυχή ή εκδοχή του ζητήματος,
- ✓ Ν' ανταλλάξουν απόψεις με τα στελέχη, τη συλλογική εκπροσώπηση και τους εργαζόμενους, αλλά και με την πελατεία για τους καλύτερους δυνατούς τρόπους εφαρμογής,

- ✓ Να υποβάλλουν κατάλληλα τεκμηριωμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων ή δυσλειτουργιών τεχνικο-οργανωτικής προσαρμογής, για τις συνιστώμενες μορφές & προϋποθέσεις εφαρμογής της Μ. Χ. Ε., με στόχο τη μεγιστοποίηση των ωφελειών της για τους εργαζόμενους, την Τράπεζα και την πελατεία της.

Αυτά τα συμπεράσματα τα έβγαλαν οι εμπειρογνώμονες της Ο.Τ.Ο.Ε. το 1998 δηλαδή πριν την πιλοτική εφαρμογή του 35ώρου στις ελληνικές Τράπεζες (1999).



## Κεφάλαιο Πέμπτο

### Χρόνος Εργασίας των Στελεχών του Τραπεζικού Κλάδου

#### 5.1 Χρόνος εργασίας των στελεχών – Διεθνής εμπειρίες

Ο χρόνος εργασίας των στελεχών είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει αρκετά τη διεθνή βιβλιογραφία και τις αντίστοιχες οργανώσεις στελεχών στο εξωτερικό. Δεν έχει ωστόσο απασχολήσει ιδιαίτερα ούτε την ελληνική βιβλιογραφία, με εξαίρεση ορισμένα νομικά και νομολογιακά ζητήματα για τα στελέχη, ούτε τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών στην Ελλάδα. Στον τραπεζικό κλάδο υπάρχουν κάποιες εξαιρέσεις και αναφορές των συνδικάτων στο θέμα αυτό, κυρίως με αφορμή τις διεκδικήσεις της Ο.Τ.Ο.Ε. για μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες / εβδομάδα. Στα ζητήματα αυτά θα αναφερθούμε στη συνέχεια.

Στη διεθνή βιβλιογραφία για το χρόνο εργασίας των στελεχών έχει σημειωθεί, με ιδιαίτερη ανησυχία από τις αντίστοιχες επαγγελματικές τους οργανώσεις, η επικρατούσα πρακτική της εξαίρεσής τους από τις πολιτικές ρύθμισης, ελέγχου και πολύ περισσότερο μείωσης του χρόνου εργασίας, από την καταβολή υπερωριών, καθώς και η επικρατούσα τάση να εργάζονται πολύ περισσότερες ώρες από τους εργαζόμενους χωρίς θέση ευθύνης.

Έτσι, μετά από έρευνα ειδικών, υπολογίσθηκε ότι στην Ευρώπη οι άνδρες στελέχη εργάζονται, κατά μέσο όρο, 13% περισσότερες ώρες από ότι οι υπάλληλοι, ενώ η διαφορά είναι ακόμα πιο σημαντική για τις γυναίκες, επειδή οι αντίστοιχοι μέσοι όροι για τις γυναίκες υπαλλήλους περιορίζονται, εφόσον σημαντικό κομμάτι γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση, πρακτική που δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη, ούτε αποδεκτή για τα στελέχη.

Οι μέσοι όροι επιπλέον απασχόλησης των στελεχών σε σχέση με τους απλούς υπαλλήλους φθάνουν, στο σύνολο των κλάδων, στις 8,5 ώρες / εβδομάδα για τη Δανία, αλλά μόνον +5% για Ιταλία, Αυστρία και Ελλάδα. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος επιπλέον απασχόλησης είναι +3,9 ώρες / εβδομάδα για τους άνδρες πλήρους απασχόλησης και +3,8 ώρες / εβδομάδα για τις γυναίκες. Η Ελλάδα εμφανίζει +1,9 ώρες επιπλέον

εβδομαδιαία απασχόληση για τους άνδρες στελέχη και +3,5 ώρες για τις γυναίκες στελέχη .

Για τη μεγάλη διαφορά επιπλέον ωρών για τις γυναίκες στελέχη στη χώρα μας οι ειδικοί πιθανολογούν ότι οφείλεται και στη σχετική αδυναμία χρήσης από αυτές των ειδικών μειωμένων ωραρίων που προβλέπονται για τις μητέρες στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας και στον τραπεζικό κλάδο. Κάτι που συνιστά σοβαρό εμπόδιο για την πραγματικά ισότιμη ανάδειξη γυναικών στις στελεχιακές θέσεις του τραπεζικού κλάδου.

Με βάση τα παραπάνω θα μπορούσε κανείς να θέσει σοβαρές ενστάσεις για την αξιοπιστία των δεδομένων ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης των στελεχών. Στον τραπεζικό κλάδο, λ.χ., δεν ελέγχεται η προσέλευση και η αποχώρηση των στελεχών με τον ακριβή τρόπο (χτύπημα κάρτας) όπως ελέγχονται οι υπάλληλοι. Στις περισσότερες περιπτώσεις τα στελέχη υπογράφουν σε μια απλή κατάσταση παρουσιών, ενώ σημαντικό μέρος εξ αυτών (συνήθως κατά την κρίση της επιχείρησης, που δεν είναι πάντα σύμφωνη με τα κριτήρια του νόμου) θεωρείται ότι εξαιρείται από τα νόμιμα ως προς το ωράριο, τις άδειες, τις υπερωρίες κλπ.

**Η τάση επιμήκυνσης του χρόνου εργασίας των στελεχών είναι διεθνώς διαπιστωμένη και φαίνεται να συνδέεται:**

- με την εξοικονόμηση ανθρώπινων πόρων,
- με τη θέσπιση συστημάτων αξιολόγησης και ανταμοιβής βάσει στόχων (και όχι βάσει της διάρκειας παρουσίας του στελέχους στην επιχείρηση), αλλά και
- με την -δυστυχώς παγιωμένη, στους περισσότερους χώρους- αντίληψη ότι *«το στέλεχος πρέπει να είναι συνεχώς παρόν και διαθέσιμο, όσο δε περισσότερο χρόνο φαίνεται ότι διαθέτει για την επιχείρηση, τόσο το καλύτερο για την καριέρα του»*.

Αυτή η αντίληψη, με βάση την έρευνα, πρέπει να θεωρηθεί εσφαλμένη, στο μέτρο που η διάρκεια παραμονής του στελέχους στο γραφείο του ή η συμμετοχή του σε εναλλασσόμενες και συνήθως πρόχειρα προετοιμασμένες συσκέψεις, δεν μπορεί να έχει σχέση με τις ικανότητες, το πραγματικό παραγωγικό αποτέλεσμα και τη γενικότερη αξία της συμβολής του στην επιχείρηση.

Με βάση τα παραπάνω και με δεδομένο ότι τα στελέχη αποτελούν σημαντικό κομμάτι της απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο, θέτουν σοβαρά ερωτήματα ως προς:

- τη δυνατότητα ρύθμισης και εποπτείας του χρόνου εργασίας (ημερήσιου, εβδομαδιαίου, ετήσιου) των στελεχών από το νόμο, τις Σ.Σ.Ε. και τα αντίστοιχα κρατικά ή συλλογικά όργανα
- την οργάνωση του χρόνου εργασίας των στελεχών στις σύγχρονες συνθήκες που οι Τράπεζες απαιτούν από αυτά σχεδόν απεριόριστη διαθεσιμότητα, ευελιξία και συνεχή παρουσία στη θέση ευθύνης τους
- τη μείωση του χρόνου εργασίας (ειδικά δε τη δυνατότητα εφαρμογής 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας και για τα στελέχη, όπως διεκδικούν τα συνδικάτα),
- την εξισορρόπηση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής τους ζωής, πρόβλημα που αναδεικνύεται ακόμα πιο έντονο για τις γυναίκες – στελέχη.

## 5.2 Βασικές τάσεις και πρακτικές στον τραπεζικό κλάδο.

Το ωράριο εργασίας του τραπεζικού κλάδου θεσπίστηκε με την κλαδική Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών του 1984, η οποία κυρώθηκε με νόμο. Σ' αυτήν ορίστηκε τόσο το ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, όσο και το ωράριο συναλλαγής του δικτύου των καταστημάτων με την πελατεία.

Σύμφωνα με αυτά που ορίστηκαν στη σύμβαση αυτή, η **κανονική ημερήσια απασχόληση των τραπεζοϋπαλλήλων** αλλά και των στελεχών που δεν κατέχουν τόσο σημαντική και έμπιστη θέση ευθύνης, ώστε σύμφωνα με το νόμο να εξαιρούνται από τη ρύθμιση αυτή, ανέρχεται σε **7 ώρες και 45'** από Δευτέρα έως και Πέμπτη (έναρξη ημερήσιου ωραρίου 7.45' και λήξη 15.30') και σε **7 ώρες και 15'** την Παρασκευή (με έναρξη 7.45' και λήξη στις 15.00), σε συνεχές ωράριο. Η **κανονική εβδομαδιαία απασχόληση** ανέρχεται σε **38 ώρες και 20'** σε **πενθήμερη βάση**, από Δευτέρα έως και Παρασκευή.

Βέβαια έχουν γίνει αλλαγές στο ωράριο λειτουργίας των Τραπεζών από το 1984 έως σήμερα οι οποίες αναφέρονται αναλυτικά στο πρώτο κεφάλαιο αυτής της εργασίας.

Σε ειδικές υπηρεσίες και για περιορισμένες περιπτώσεις, συνήθως με άτυπη συμφωνία ή με την ανοχή των επιχειρησιακών συνδικάτων, προβλέπονται ειδικά ωράρια. Αυτά είτε οργανώνονται με βάση ειδικά κίνητρα και με προϋπόθεση τη συναίνεση του εργαζόμενου π.χ. μειωμένο ωράριο και εργασία σε βάρδιες στα Κέντρα Μηχανογράφησης, είτε καλύπτονται με υπερωρίες ή με άλλες ειδικές συμφωνίες όπως ανταλλακτήρια, χρηματοποστολές, προσωπικό ασφαλείας κ.α..

Σε ότι αφορά στην **ετήσια απασχόληση**, και σύμφωνα με αυτά που προβλέπονται από το Νόμο και τις κλαδικές Σ.Σ.Ε. των τραπεζοϋπαλλήλων, τα στελέχη δικαιούνται συνήθως, όπως και κάθε εργαζόμενος του κλάδου, τις **ετήσιες άδειες ανάπαυσης** και τα αντίστοιχα δικαιώματα **ειδικές άδειες με αποδοχές** κλπ. Στην πράξη, όπως διαπιστώθηκε από την έρευνα, πολλοί εργαζόμενοι και κυρίως στελέχη των Τραπεζών παραπονούνται ότι δεν καταφέρνουν να ασκήσουν τα δικαιώματα αυτά, λόγω του φόρτου εργασίας στον τομέα ευθύνης τους και γιατί δεν προβλέπεται κατάλληλη και επαρκής αναπλήρωσή τους.

Έτσι ορισμένες Τράπεζες αναγκάζονται να στέλνουν συχνές εγκυκλίους προς το προσωπικό και το στελεχιακό τους δυναμικό να κάνει εγκαίρως χρήση των σωρευμένων υπολοίπων αδείας από προηγούμενα έτη, ώστε να μην αναγκασθούν οι ίδιες να υποστούν τις συνέπειες του νόμου.

Σε πολλές περιπτώσεις, έχουν υπάρξει εσωτερικές ρυθμίσεις, σύμφωνα με τις οποίες υπάλληλοι και στελέχη έχουν αμειφθεί για τα σωρευμένα υπόλοιπα αδείας τους, διότι ήταν πρακτικά αδύνατον να απουσιάσουν για μεγάλο διάστημα από την εργασία τους, ενώ άλλα στελέχη, που θεωρείται, ορισμένες φορές καταχρηστικά, ότι εξαιρούνται από τις αντίστοιχες ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και της Σ.Σ.Ε., δεν έλαβαν τη δικαιούμενη άδεια, κατά ένα μέρος ή και στο σύνολό της.

Ο χρόνος εργασίας των στελεχών απασχόλησε την κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση (Ο.Τ.Ο.Ε.) με αφορμή τη διεκδίκηση για μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες.

Στα υλικά των εμπειρογνομώνων της Ε.Ε.Τ. και της Ο.Τ.Ο.Ε. για τις προϋποθέσεις και το κόστος εφαρμογής του 35ωρου στον τραπεζικό κλάδο, αλλά και κατά την πιλοτική εφαρμογή του 35ωρου στις Τράπεζες,

εντοπίστηκαν πολλά ειδικά προβλήματα που αφορούσαν στη δυνατότητα πραγματικής μείωσης του χρόνου εργασίας των στελεχών στον κλάδο.

Μάλιστα αναζητήθηκαν, συχνά με βάση και τη γνώμη των ίδιων των διευθυντικών στελεχών, εναλλακτικές προϋποθέσεις διασφάλισης της όποιας μείωσης (λ.χ. 4ήμερη εβδομαδιαία απασχόληση των στελεχών με κατάλληλη αναπλήρωσή τους για την 5<sup>η</sup> εργάσιμη μέρα , πρόσθετες άδειες ειδικά για τα στελέχη κ. α.) .

### 5.3 Βασικές διαπιστώσεις και ανοικτά ζητήματα.

Με βάση τα δεδομένα της έρευνας και σε συνδυασμό με τις διεθνείς τάσεις και εμπειρίες, που αναφέρθηκαν παραπάνω, οι ερευνητές κατάληξαν στις παρακάτω ενδιαφέρουσες και αξιολογες διαπιστώσεις:

- Από τα δεδομένα της έρευνας προκύπτει αξιοσημείωτη διαφορά του ωραρίου και του χρόνου απασχόλησης των διευθυντικών στελεχών και των προϊσταμένων, σε σχέση με το ωράριο και το χρόνο απασχόλησης του λοιπού προσωπικού. Τα ωράρια αυτά είναι ιδιαίτερα επιβαρυντικά για τις γυναίκες εργαζόμενες, περιορίζοντας τη δυνατότητα πρόσβασής τους σε στελεχιακές θέσεις.

Αυτή η «διαφορετικότητα» του ωραρίου των στελεχών δεν είναι απλά στοιχείο της ιεραρχικής τους θέσης ή «αναπόφευκτο τίμημα» για την εξουσία που ασκούν και τα τυχόν πρόσθετα οφέλη που απολαμβάνουν.

Στη σημερινή συγκυρία πρέπει να αξιολογηθεί σε συνδυασμό με γενικότερες απόπειρες αμφισβήτησης ή και ακύρωσης, στην πράξη, του ωραρίου εργασίας όχι μόνο ορισμένων στελεχών, αλλά και των απλών υπαλλήλων.

Εξετάζοντας το θέμα από τη σκοπιά τους, κατέληξαν ότι η εφαρμογή ειδικών ή ανεξέλεγκτων ωραρίων στα στελέχη του κλάδου, ακόμα και με καταχρηστική εφαρμογή των κριτηρίων και των εξαιρέσεων που θέτει για τις κατηγορίες αυτές η εργατική νομοθεσία, συνιστά σημαντικό μέσο αμφισβήτησης και αποψίλωσης του ισχύοντος ωραρίου, ακόμα και «πρότυπο» για τις εξελίξεις του ωραρίου για το σύνολο του προσωπικού,

κάτι που ίσως δεν έχει γίνει αρκετά αντιληπτό, ούτε έχει απασχολήσει επαρκώς τα συνδικάτα του κλάδου.

● Η δεύτερη διαπίστωση των ερευνητών είναι ότι **υπάρχει μία τάση επιμήκυνσης του χρόνου εργασίας των στελεχών κατά τα τελευταία χρόνια**, η οποία επιβεβαιώνεται και από τα δεδομένα της έρευνάς τους για τον τραπεζικό κλάδο. Αυτή η πρακτική φαίνεται να ωφελεί σαφώς τις Τράπεζες, πολύ λιγότερο όμως τα ίδια τα στελέχη.

Το γεγονός ότι ως κύριοι λόγοι γι' αυτήν προβάλλονται, και από τις δύο πλευρές, ο φόρτος εργασίας, οι πιέσεις του ανταγωνισμού και προβλήματα προγραμματισμού – οργάνωσης της εργασίας, δείχνει ότι υπάρχει σημαντικό περιθώριο δημιουργίας απασχόλησης στο χώρο των στελεχών, εάν οι επιχειρήσεις βελτιώσουν τον προγραμματισμό τους και **πάψουν να βασίζονται στην ανταγωνιστικότητά τους σε λογικές εξοικονόμησης κόστους, με πρακτικές αλόγιστης εντατικοποίησης της εργασίας του στελεχιακού δυναμικού τους.**

Στο πλαίσιο αυτό, θέματα συνθηκών και αναδιοργάνωσης της εργασίας των στελεχών, επίλυσης προβλημάτων έγκαιρης και επαρκούς αναπλήρωσής τους, (κάτι που συντελεί και στην ανάδειξη νέων στελεχών), αλλά και η αναζήτηση κατάλληλων λύσεων μείωσης του χρόνου εργασίας των στελεχών, αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τα συνδικάτα του κλάδου.

Η σαφής επιβάρυνση του χρόνου εργασίας των στελεχών, φαίνεται να είναι αποδεκτή πρακτική από τις τράπεζες, στο μέτρο που θεωρούν ότι η επιβάρυνση αυτή αντισταθμίζεται, κατά κανόνα, από πρόσθετα, υλικά ή ηθικά, οφέλη. Την ίδια άποψη έχουν στην πλειοψηφία τους και τα συνδικάτα, ενώ σοβαρές ενστάσεις διατυπώθηκαν, έστω και με ενδεικτική αξία, από τα ίδια τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα.

Ακόμα στην έρευνα επισημάνθηκε ότι αν υπάρχει ανοχή σε πρακτικές «εξάγοράς» της εντατικοποίησης της εργασίας και της εξάλειψης του ελεύθερου χρόνου για τα στελέχη, ανοίγονται διάπλατα οι πόρτες για γενίκευση τέτοιων πρακτικών στο σύνολο του προσωπικού, για το οποίο τα πρόσθετα οφέλη, ιδίως τα χρηματικά, μπορεί να είναι πιο απαραίτητα.

Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε γενίκευση των παραβιάσεων, των de facto - μονομερών αλλαγών και της επιμήκυνσης στο ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, την ίδια στιγμή που τα συνδικάτα του κλάδου μάχονται ακριβώς για το αντίθετο!

● Με βάση τα παραπάνω, οι ερευνητές σημειώνουν ότι τα στελέχη παρουσιάζονται σχεδόν διχασμένα σε σχέση με την ικανοποίηση ή τη μη ικανοποίησή τους από το υφιστάμενο ωράριο και τον ελεύθερο χρόνο τους. Αντίστοιχη εικόνα παρουσιάζει και η στάση τους απέναντι στις απαιτήσεις της επιχείρησης για «σχεδόν απεριόριστη» γεωγραφική κινητικότητα και χρονική διαθεσιμότητα, στάση που οφείλεται πιθανώς σε διαφορές «γενιάς» μεταξύ των στελεχών ή και σε διαφορές επιχειρησιακής και διοικητικής κουλτούρας.

Το ότι ένα σημαντικό κομμάτι των στελεχών έχει ενσωματώσει στα δεδομένα του στελεχιακού του "status" τόσο τον βεβαρημένο χρόνο απασχόλησης, όσο και την πλήρη, σχεδόν, υποταγή του στις απαιτήσεις της επιχείρησης, ενώ δεν θεωρεί ότι ανταμείβεται επαρκώς γι' αυτά, πρέπει να προβληματίσει ιδιαίτερα τα συνδικάτα του κλάδου και των επιχειρήσεων για τους εξής λόγους:

**Πρώτον**, γιατί η υποταγή των στελεχών στη νέα, «απεριόριστα ευέλικτη», διοικητική κουλτούρα θα έχει προεκτάσεις και στις απαιτήσεις τους για ανάλογα «ευέλικτη» συμπεριφορά από τους υφισταμένους και τους υπαλλήλους τους.

**Και δεύτερον**, γιατί οι διεκδικήσεις των συνδικάτων για καλύτερη εποπτεία και μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα μπορέσουν να είναι αποτελεσματικές, εάν δεν λάβουν σοβαρά υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες του χρόνου εργασίας των στελεχών, και τη μάλλον αντιφατική στάση των ίδιων των στελεχών στο θέμα αυτό, αλλά και τις **ιδιαιτέρως προϋποθέσεις**, λ.χ. την ύπαρξη αναπληρωτών με διατήρηση της απαραίτητης συνοχής των διοικητικών ενοτήτων, για να υπάρξει **ουσιαστική μείωση του χρόνου εργασίας τους**, π.χ. την εφαρμογή σχημάτων 4ήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης ( $4 \cdot 9 = 36$ ), τη διεύρυνση των αδειών τους κ.λ.π.

● Τέλος οι ερευνητές επισημαίνουν ένα ιδιαίτερα σημαντικό θέμα, που αφορά κυρίως τα διευθυντικά στελέχη, και είναι τα **όρια των εξαιρέσεων τους από τις διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας για το χρόνο εργασίας, τις άδειες, τις υπερωρίες, ώστε να μην υπάρχει περιθώριο κατάχρησης από την πλευρά των εργοδοτών.**

## Κεφάλαιο Έκτο

### Συνέδρια - Αιτήματα - Αγώνες

#### 6.1 Συνέδρια της Ο.Τ.Ο.Ε.

##### 6.1.1 26<sup>ο</sup> Συνέδριο της Ο.Τ.Ο.Ε.

Στο κεφάλαιο αυτό θα προσπαθήσω να καταγράψω τα αιτήματα και τους αγώνες που έχουν κάνει οι τραπεζοϋπάλληλοι, μέχρι σήμερα, για την μείωση του ωραρίου εργασίας στον κλάδο τους.

Το θέμα του ωραρίου έχει συζητηθεί πολλές φορές σε γενικά συμβούλια και συνέδρια της Ο.Τ.Ο.Ε., έχουν γίνει συναντήσεις με τον εκάστοτε υπουργό εργασίας, έχουν πραγματοποιηθεί κινητοποιήσεις από την πλευρά των τραπεζοϋπαλλήλων με την συμπαράσταση της Ο.Τ.Ο.Ε.. Όλες αυτές οι συζητήσεις και οι κινητοποιήσεις έχουν φέρει κάποιο αποτέλεσμα όχι όμως αυτό που επιδιώκουν εδώ και χρόνια οι τραπεζοϋπάλληλοι **την μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες.**

Στο **26<sup>ο</sup> Συνέδριο** της Ο.Τ.Ο.Ε., το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 20-22 Οκτωβρίου του 2000, τέθηκε το θέμα της τήρησης του ωραρίου, της μείωσής του στις 35 ώρες την εβδομάδα και του περιορισμού των υπερωριών. Έτσι ενόψει των επιπτώσεων της ΟΝΕ, των ανακατατάξεων, της συνεχώς αυξανόμενης παραγωγικότητας και των συνεχιζόμενων τεχνικο-οργανωτικών εξελίξεων και αναδιαρθρώσεων στον κλάδο, συμφώνησαν ότι πρέπει να ληφθούν άμεσα συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη της ανεργίας, την αποτελεσματική προστασία - αναβάθμιση της απασχόλησης και γενικότερα των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο.

Ανάμεσα στα μέτρα αυτά, συμφώνησαν ότι είναι αναγκαίο και εφικτό να ικανοποιηθεί το πάγιο αίτημα της Ο.Τ.Ο.Ε. για μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε 35 ώρες, από τις 38.20' που ίσχυαν τότε, χωρίς μείωση αποδοχών.

Το ημερήσιο ωράριο πρέπει να ρυθμιστεί σε ενιαία και ομοιόμορφη βάση για όλους τους εργαζόμενους και για ολόκληρο τον κλάδο, χωρίς



ρυθμίσεις που να απορυθμίζουν την εργασία και να αποσταθεροποιούν τις εργασιακές τους σχέσεις.

Ακόμα, με βάση την εμπειρία τους από τις πρακτικές ορισμένων Τραπεζών, αποδεικνύεται ότι η γενικευμένη εφαρμογή του 35ωρου στον κλάδο, για να είναι αποτελεσματική και επωφελής για τους εργαζόμενους, προϋποθέτει:

- ❖ να συνεχίσουν τις παρεμβάσεις για την εφαρμογή του νόμιμου ωραρίου σε όλες τις Τράπεζες και σε όλους τους εργασιακούς χώρους.
- ❖ να μην επιτρέψουν μεμονωμένες επιχειρησιακές “ρυθμίσεις”, ή αυθαίρετες παραβιάσεις του νόμου στα θέματα ωραρίου εργασίας και συναλλαγών. Κάτι τέτοιο θα συνιστούσε επικίνδυνη στρέβλωση των όρων ανταγωνισμού στον κλάδο, εμπόδιο στον έλεγχο από τις εποπτικές Αρχές, αλλά και απαράδεκτη επιβάρυνση των συνθηκών εργασίας των μελών του κλάδου.
- ❖ να κωδικοποιήσουν και να ρυθμίσουν, σε κλαδική και ενιαία βάση όλες τις μεμονωμένες “ειδικές περιπτώσεις”, όπου αποδεδειγμένα απαιτείται νέα και ειδική ρύθμιση ωραρίου, για σαφώς καθορισμένες ομάδες εργαζομένων ή στελεχών (ΕΡΜΗΣ, TARGET, Dealing Rooms κ.λ.π.).
- ❖ και τέλος να αποτρέψουν, με κατάλληλες και δεσμευτικές ρυθμίσεις, την εκτόνωση των πρόσθετων ή σωρευμένων από το παρελθόν εργασιακών αναγκών ή λειτουργικών ελλείψεων, που αναδείχθηκαν σε θεαματικό βαθμό από την πιλοτική εφαρμογή, λόγω της διεύρυνσης του ωραρίου συναλλαγών, σε υπερωρίες ή σε πρακτικές εντατικοποίησης της εργασίας των υπαλλήλων. Γι’ αυτό θεώρησαν ότι η όποια ρύθμιση για την εφαρμογή τροποποιημένου ωραρίου σε συνδυασμό με το 35ωρο θα πρέπει να περιέχει συγκεκριμένες ρήτρες περιορισμού των υπερωριών και διενέργειας νέων προσλήψεων, σε σαφές και προδιαγεγραμμένο χρονικό διάστημα μετά την εφαρμογή της. Σαν καταλληλότερο παράδειγμα ανέφεραν τη μεταβατική ρύθμιση των υπερωριών στο πλαίσιο του νέου (2ου) νόμου AUBRY, για την εφαρμογή του 35ωρου στη Γαλλία και οι συγκεκριμένες δεσμεύσεις που τέθηκαν για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις.

## 6.1.2 27<sup>ο</sup> Συνέδριο της Ο.Τ.Ο.Ε.

Στο 27<sup>ο</sup> Συνέδριο που πραγματοποίησε η Ο.Τ.Ο.Ε. στις 21-23 Νοεμβρίου του 2003 ανακοινώθηκε η μείωση του ωραρίου εργασίας στις τράπεζες από 38 ώρες και 20 λεπτά σε **37 ώρες την εβδομάδα!** Η μείωση αυτή του ωραρίου είχε αρχίσει να ισχύει από την 01/09/2002 όπως αναφέρεται και στο 1<sup>ο</sup> κεφάλαιο της εργασίας αυτής.

Ήταν η πρώτη σημαντική μείωση που έγινε στο ωράριο εργασίας των τραπεζών μετά από 25 ολόκληρα χρόνια. Πρόκειται για ένα σημαντικό γεγονός, αφού η Ο.Τ.Ο.Ε. για μία ακόμα φορά, όπως έγινε στο παρελθόν και με την καθιέρωση του πενθήμερου, βρίσκεται στην πρωτοπορία του συνδικαλιστικού κινήματος, μειώνοντας ουσιαστικά το ωράριο εργασίας και δημιουργώντας ταυτόχρονα **νέες προϋποθέσεις στην κατεύθυνση του 35ωρου**. Είναι βέβαιο, ότι η μεγάλη αυτή θεσμική κατάκτηση του κλάδου των τραπεζοϋπαλλήλων θα μείνει στην ιστορία της Ο.Τ.Ο.Ε. ως μία από τις σημαντικότερες κατακτήσεις της.

Κατά την διάρκεια του Συνεδρίου επισημάνθηκε για άλλη μια φορά η ανάγκη για την σωστή τήρηση του ωραρίου, τον περιορισμό των υπερωριών και φυσικά μείωση του ωραρίου στις 35 ώρες την εβδομάδα.

Δυστυχώς δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία για προηγούμενα Συνέδρια της Ο.Τ.Ο.Ε. για να μπορούμε να έχουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για τις εργασίες των Συνεδρίων πάνω στο θέμα της μείωσης του ωραρίου.

## 6.2 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε.

### 6.2.1 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε. το 2000

Η Ο.Τ.Ο.Ε. εδώ και χρόνια έχει σαν πάγιο αίτημά της την μείωση του χρόνου εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων στις 35 ώρες την εβδομάδα. Αυτό το αίτημά της το συζητάει με όλους τους αρμόδιους φορείς που εμπλέκονται και το διεκδικεί με κάθε τρόπο.

Στις 16/11/2000<sup>1</sup> πραγματοποιήθηκε συνάντηση της Ο.Τ.Ο.Ε. με τον Πρόεδρο του Χρηματιστηρίου, κ. Π. Αλεξάκη και συζητήθηκε η

<sup>1</sup> Ιστοσελίδα της Ο.Τ.Ο.Ε. [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr)

διεύρυνση των ωρών λειτουργίας του Χρηματιστηρίου με αντίστοιχη διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας και συναλλαγών των Τραπεζών αποσπασματικά. Η Ο.Τ.Ο.Ε. δήλωσε ότι δεν είναι διατεθειμένη να συμφωνήσει με αυτή την πρόταση και ότι θα επιδιώξει συνολικά ρύθμιση του θέματος στην νέα Σ.Σ.Ε. με τις Τράπεζες στα πλαίσια της μείωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων στις 35 ώρες, που διεκδικεί.

Ένα μήνα μετά την παραπάνω συνάντηση στις 15/12/2000 η Ο.Τ.Ο.Ε. με αφορμή φαινόμενα αυθαίρετων και παράνομων ενεργειών, που έχουν παρατηρηθεί σε ορισμένες τράπεζες και αφορούν τις παραβιάσεις του συμβατικού ωραρίου λειτουργίας και συναλλαγών, τις παράνομες υπερωρίες, που πραγματοποιούνται και την καταστρατήγηση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας, ανακοίνωσε την απόφασή της να δημιουργήσει ειδικής ομάδας συνδικαλιστών, μελών του Γενικού Συμβουλίου, οι οποίοι θα πραγματοποιούν τακτικούς και έκτακτους ελέγχους για τη διαπίστωση των παραβάσεων. Η ομάδα αυτή θα συνεπικουρείται από νομικό επιτελείο και θα συνεργάζεται με τους αρμόδιους κατά περίπτωση φορείς, προκειμένου να επιβάλλονται οι δέουσες κυρώσεις στις τράπεζες, που παρανομούν.

Η ομάδα αυτή των συνδικαλιστών είχε ξεκινήσει να λειτουργεί άτυπα μερικούς μήνες πριν ανακοινωθεί με τη μορφή «ΡΑΜΠΟ», με σημαντικά αποτελέσματα, που δικαιολογούν και επιβάλλουν την αναγκαιότητα ύπαρξής της και το ρόλο της.

Γι' αυτό το λόγο το Γενικό Συμβούλιο της Ο.Τ.Ο.Ε. αποφάσισε και τυπικά τη σύστασή της, η οποία θα έχει σημαντικό έργο να επιτελέσει, όσο παρατηρούνται από την πλευρά των τραπεζών παραβιάσεις των Σ.Σ.Ε. και της Εργατικής Νομοθεσίας.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. με αυτήν τη θεσμική της παρέμβαση δήλωσε, ότι είναι αποφασισμένη να υπερασπίσει με όλα τα νόμιμα μέσα τα δικαιώματα των εργαζομένων, που απορρέουν από τις Σ.Σ.Ε. και τους Νόμους.

Ακόμα με την ανακοίνωσή της αυτή κατήγγειλε τις προσπάθειες ορισμένων τραπεζών, που επιχειρούσαν με κάθε μέσο να ανατρέψουν τις ρυθμίσεις, που αποφάσισε το Υπουργείο Εργασίας (βιβλίο υπερωριών κλπ.) με την εγκύκλιο του Σ.ΕΠ.Ε. (Α.Π. 11037/11.10.2000) και κάλεσε τον τότε Υπουργό Εργασίας να πάρει όλα τα απαραίτητα μέτρα (επιβολή Διοικητικών κυρώσεων κλπ), προκειμένου να εξαλειφθεί το νοσηρό αυτό φαινόμενο των παραβιάσεων και παρανομιών.

## 6.2.2 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε. το 2001

Το Γενικό Συμβούλιο της Ο.Τ.Ο.Ε. στη συνεδρίαση που πραγματοποίησε στις **24/01/2001** αποφάσισε το πλαίσιο της νέας Σ.Σ.Ε. που θα διεκδικήσει ο κλάδος των τραπεζοϋπαλλήλων.

Η νέα Σ.Σ.Ε. αποφάσισαν ότι πρέπει να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων και να διασφαλίζει τα δικαιώματά τους. Για το θέμα της μείωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας αποφάσισαν να διεκδικήσουν για άλλη μια φορά την εφαρμογή του 35ώρου, χωρίς μείωση αποδοχών και χωρίς ελαστικότητες και την καταγραφή και ρύθμιση ειδικών ωραρίων όπου αυτό αντικειμενικά απαιτείται. (target, dealing rooms, μηχανογράφηση, χρηματιστηριακές συναλλαγές).

Στις **14/03/2001** πραγματοποιήθηκε η δεύτερη συνάντηση της Ο.Τ.Ο.Ε. με τους εκπροσώπους των Τραπεζών με αντικείμενο τις διαπραγματεύσεις για τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του κλάδου.

Στη συνάντηση αυτή, οι εκπρόσωποι των τραπεζών τοποθετήθηκαν πάνω στο πλαίσιο των αιτημάτων του κλάδου. Οι απόψεις, που διατύπωσαν από την πλευρά τους, χαρακτηρίστηκαν από κάθετη άρνηση σχεδόν σε όλα τα θέματα και μάλιστα χωρίς καμία ουσιαστική τεκμηρίωση και επιχειρηματολογία.

Επανεφέραν και πάλι το θέμα της απελευθέρωσης του ωραρίου λειτουργίας των τραπεζών, κάνοντας σαφή διάκριση από το ωράριο εργασίας και ζήτησαν την διεύρυνσή του μέχρι τις 8.00 μ.μ. και εργασία το Σάββατο 9.00 π.μ. με 2.00 μ.μ.. Η δε κάλυψη της εργασίας επέμεναν ότι είναι ανάγκη να γίνει με διευθέτηση του χρόνου εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. απάντησε στους εκπροσώπους των τραπεζών τα παρακάτω:

1. ότι θεωρεί απαράδεκτες και προκλητικές τις απαντήσεις που δόθηκαν από την πλευρά τους στα θέματα που απασχολούν τον κλάδο,
2. ζήτησε από τους εκπρόσωπους στην επόμενη συνάντηση να προσέλθουν με ουσιαστικές απαντήσεις και
3. επιφυλάχθηκε οι εξελίξεις, που αφορούν στην Σ.Σ.Ε. να συζητηθούν στο προσεχές Γενικό Συμβούλιο και να ληφθούν αποφάσεις.

Σε κάθε περίπτωση η Ο.Τ.Ο.Ε. επισήμανε, ότι οι εργαζόμενοι στις τράπεζες δεν είναι διατεθειμένοι να προχωρήσουν σε παραχωρήσεις των δικαιωμάτων τους, που υπονομεύουν το μέλλον τους και την εργασιακή τους πορεία και αν χρειαστεί θα αγωνισθούν με όλες τους τις δυνάμεις.

Μετά από λίγες μέρες, στις **23/03/2001**, εξεδόθη από το Υπουργείο Εργασίας Ερμηνευτική Εγκύκλιος του Ν. 2874/2000 που αφορούσε σε διάφορες ρυθμίσεις στα ωράριο εργασίας προκαλώντας την άμεση αντίδραση της Ο.Τ.Ο.Ε., η οποία ζήτησε με επιστολή της άμεσα διευκρινήσεις.

Η απάντηση του Υπουργείου Εργασίας διευκρίνιζε ότι :

*«με το άρθρο 5 του Ν. 2874/2000 και καταφανώς και με την εγκύκλιο που επακολούθησε για την εφαρμογή του, δεν επήλθε ούτε επέρχεται ούτε θα μπορούσε να επέλθει οποιαδήποτε μεταβολή στα όσα ίσχυαν και ισχύουν για το νόμιμο ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων και το ωράριο συναλλαγών των Τραπεζών, ούτε θεσμοθετούνται νέες ρυθμίσεις ή ευχέρειες για τα θέματα αυτά (νόμιμο ωράριο εργασίας Τραπεζοϋπαλλήλων και ωράριο συναλλαγών).»*

Η Ο.Τ.Ο.Ε. ανεξάρτητα από την παραπάνω απάντηση του Υπουργείου Εργασίας και σχετικά με τις προθέσεις ορισμένων εργοδοτικών ή και άλλων κύκλων, που επιθυμούν αυθαίρετες αλλαγές και διευθετήσεις στο ισχύον ωράριο εργασίας και συναλλαγών στις τράπεζες, επισήμανε τα εξής :

1. Το ωράριο εργασίας και συναλλαγών, που ισχύει στις τράπεζες με Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε.– Τραπεζών και έχει κυρωθεί με νόμο, είναι αποτέλεσμα του αγώνα των εργαζομένων και θα το υπερασπιστεί με όλες της τις δυνάμεις.
2. Τόνισε ιδιαίτερα, ότι κάθε απόπειρα καταστρατήγησης του ισχύοντος ωραρίου στις τράπεζες από όπου και αν προέρχεται θα βρει αντιμετώπο σύσσωμο το συνδικαλιστικό κίνημα και τους εργαζόμενους.

Στις **26/3/2001** στο κεντρικό κατάστημα της Εμπορικής Τράπεζας, πραγματοποιήθηκε η τρίτη κατά σειρά συνάντηση της Ο.Τ.Ο.Ε. με τους εκπροσώπους των τραπεζών, στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων για τη Σ.Σ.Ε. του κλάδου.

Στη συνάντηση αυτή η Ο.Τ.Ο.Ε. περίμενε ουσιαστικές απαντήσεις από την πλευρά των τραπεζών στα θέματα που έχουν τεθεί, προκειμένου να

καθορίσει τη στάση της και να προγραμματίσει τα επόμενα αγωνιστικά βήματα του κλάδου, στην περίπτωση που δεν θα υπάρξει πρόοδος στις διαπραγματεύσεις. Όμως από την πλευρά των τραπεζών δεν υπήρξε καμία ουσιαστική πρόταση και δεν σημειώθηκε καμία πρόοδος.

Στις **29/03/2001** πραγματοποιήθηκε η τέταρτη συνάντηση της Ο.Τ.Ο.Ε. με τους εκπροσώπους των Τραπεζών στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της νέας Σ.Σ.Ε. του κλάδου, χωρίς δυστυχώς να υπάρξει ουσιαστική πρόοδος.

Στην τελευταία αυτή συνάντηση οι εκπρόσωποι των Τραπεζών πρότειναν τη σύναψη 3ετής Σ.Σ.Ε. με τις ακόλουθες αυξήσεις:

- ❖ Για το 2001 αύξηση 3,8%
- ❖ Για το 2002 αύξηση 3,5%
- ❖ Για το 2003 αύξηση 3,0%

Η Ο.Τ.Ο.Ε., απαντώντας στην πρόταση των τραπεζών, τόνισε ότι δεν διαπραγματεύεται την υπογραφή 3ετούς Σ.Σ.Ε. και μάλιστα στα πλαίσια της παραπάνω πρότασης, η οποία κινείται σε απαράδεκτα χαμηλά επίπεδα και χωρίς ασφαλιστικές δικλείδες που θα περιφρουρούν το εισόδημα των εργαζομένων.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. επίσης επεσήμανε ότι δεν είναι διατεθειμένη να αποδεχθεί τη διαίωνηση μιας διαδικασίας ατέρμονων συζητήσεων, χωρίς αποτέλεσμα και απαίτησε από τους εκπροσώπους των Τραπεζών στην επόμενη συνάντηση να προσέλθουν με ολοκληρωμένες και ουσιαστικές απαντήσεις για όλα τα θέματα, που έχουν τεθεί και δήλωσε, ότι δεν υπάρχουν άλλα περιθώρια αναμονής από τους εργαζόμενους στις Τράπεζες.

Στις **18/04/2001** πραγματοποιήθηκε η 5<sup>η</sup> κατά σειρά συνάντηση της Ο.Τ.Ο.Ε. με τους εκπροσώπους των Τραπεζών στα πλαίσια της διαπραγμάτευσης για την Σ.Σ.Ε. του κλάδου.

Στην έναρξη της συζήτησης η Ο.Τ.Ο.Ε. εξέφρασε με κατηγορηματικό τρόπο την αντίθεσή της σε μεμονωμένες και αυθαίρετες κινήσεις Τραπεζών για αλλαγές στο ωράριο λειτουργίας και συναλλαγών με αφορμή δημοσιεύματα που εμφανίστηκαν σε μερίδα του Τύπου σχετικά με αλλαγή του ωραρίου στη EURO BANK.

Από την πλευρά τους οι αντιπρόσωποι των Τραπεζών διευκρίνισαν ότι τα δημοσιεύματα δεν έχουν βάση και αν προκύψουν αλλαγές θα είναι αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων της Σ.Σ.Ε. που εξελίσσονται.

Στη συνέχεια η Ο.Τ.Ο.Ε. επεσήμανε ότι δεν είναι διατεθειμένη να συμφωνήσει στις προτάσεις των Τραπεζών σε ότι αφορά την αποδέσμευση του ωραρίου λειτουργίας από το ωράριο συναλλαγών. Επανέλαβε τις προτάσεις της για την ανάγκη της μείωσης του ωραρίου εργασίας με βάση το αίτημα του 35ωρου.

Οι εκπρόσωποι των Τραπεζών εμφανίστηκαν για μια ακόμα φορά αμετακίνητοι στις προτάσεις που είχαν διατυπώσει την προηγούμενη φορά και επικαλέστηκαν και πάλι τις ανάγκες λειτουργίας των Τραπεζών οι οποίες απαιτούν διευθετήσεις στο ωράριο, έδειξαν όμως, ότι θέλουν ρυθμίσεις με την Ο.Τ.Ο.Ε. για όλα τα θέματα που έχουν τεθεί, γεγονός που δείχνει την αναγκαιότητα να επιμείνει η Ο.Τ.Ο.Ε. προκειμένου να πετύχει θετικά αποτελέσματα.

Η Ο.Τ.Ο.Ε. υπογράμμισε κατηγορηματικά ότι στην επόμενη συνάντηση πρέπει να υπάρξουν ουσιαστικά αποτελέσματα στο σύνολο των αιτημάτων, γιατί σε κάθε άλλη περίπτωση ο κλάδος θα προχωρήσει σε αγωνιστικές κινητοποιήσεις.

Στις επόμενες συναντήσεις που είχαν η Ο.Τ.Ο.Ε. και οι εκπρόσωποι των τραπεζών δεν σημειώθηκε καμία πρόοδος στο θέμα της μείωσης του ωραρίου των τραπεζοϋπαλλήλων και αυτό γιατί οι εκπρόσωποι των τραπεζών παρέμειναν αμετακίνητοι στις προτάσεις τους.

Στις 26/11/2001 η Ο.Τ.Ο.Ε. συναντήθηκε με τον Υπουργό Εργασίας για να συζητήσουν όλα τα θέματα που αφορούν τον κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων. Ανάμεσα στα θέματα που συζητήθηκαν ήταν και το θέμα της εφαρμογής της Εργατικής Νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, εκεί που έχουν παρατηρηθεί παραβιάσεις και ειδικότερα στις πληρωμές των υπερωριών μετά το συμβατικό ωράριο εργασίας των 38ωρών και 20'λεπτών την εβδομάδα. Ακόμα συζητήθηκε η ενεργοποίηση με εντατικότερους ρυθμούς του Σ.ΕΠ.Ε. για τη διαπίστωση των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας και ειδικότερα του ωραρίου εργασίας και επιβολή αυστηρών ποινών σε όσες τράπεζες παρανομούν.

### 6.2.3 Αιτήματα της Ο.Τ.Ο.Ε. το 2002

Η Ο.Τ.Ο.Ε. παρακολουθώντας από κοντά τα προβλήματα των συναλλασσομένων με τις τράπεζες κατά την περίοδο της αντικατάστασης

της Δραχμής από το Ευρώ στις αρχές του 2002 (1-1-2002 έως 28-2-2002) ζήτησε από τις Διοικήσεις των Τραπεζών την διεύρυνση του ωραρίου συναλλαγών κατά μία ώρα.

Η ειδική αυτή συμφωνία έγινε και δόθηκε μία ώρα την ημέρα παραπάνω για εργασίες που αφορούσαν την αντικατάσταση Δραχμών από Ευρώ. Διευκρινίστηκε όμως ότι κατά την διάρκεια αυτής της επιπλέον ώρας δεν θα γινόντουσαν άλλες τραπεζικές εργασίες πέραν της αντικατάστασης των νομισμάτων.

Στις 22/01/2002 το Γενικό Συμβούλιο της Ο.Τ.Ο.Ε. συνεδρίασε και διαμόρφωσε το τελικό διεκδικητικό πλαίσιο για τη νέα κλαδική Σ.Σ.Ε.. Για το θέμα του ωραρίου αποφάσισε να διεκδικήσει την γενικευμένη καθιέρωση του 35ωρου στον κλάδο, χωρίς μείωση αποδοχών και χωρίς ελαστικότητες.

Στις 10/04/2002 έγινε μία συνάντηση της Ο.Τ.Ο.Ε. με τους εκπροσώπους των Τραπεζών με περιεχόμενο την υπογραφή της νέας κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Κατά τη συνάντηση αυτή οι Διοικήσεις των τραπεζών δεν διαφοροποίησαν ουσιαστικά τις προτάσεις τους.

Πρότειναν 37 ώρες την εβδομάδα για όλο το προσωπικό και ζήτησαν 5,5% ώρες συναλλαγής την εβδομάδα επιπλέον. Η Ο.Τ.Ο.Ε. διαφώνησε για άλλη μια φορά με τις προτάσεις των Τραπεζών και δεν υπήρξε καμία θετική εξέλιξη στο θέμα του ωραρίου.

Οι συναντήσεις μεταξύ της Ο.Τ.Ο.Ε. και των Τραπεζών συνεχίστηκαν με την Ο.Τ.Ο.Ε. να έχει σαν πάγιο αίτημά της την μείωση του ωραρίου εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων. Τελικά μετά από αγώνες πέτυχε μείωση του ωραρίου στις 37 ώρες την εβδομάδα με αύξηση του ωραρίου των συναλλαγών κατά 2 ώρες και 30' την ημέρα. Η εφαρμογή αυτού του ωραρίου άρχισε να ισχύει από τις 2/9/2002.

Βέβαια παρά την επιτυχία της αυτή η Ο.Τ.Ο.Ε. δεν σταμάτησε και θα σταματήσει να έχει σαν πάγιο αίτημά της την μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα.

Δυστυχώς δεν βρέθηκαν περισσότερα στοιχεία για τις συναντήσεις που έγιναν και τα αιτήματα που έχει η Ο.Τ.Ο.Ε. τα προηγούμενα χρόνια έτσι ώστε να έχουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα.



### 6.3 Αγώνες & Απεργιακές Κινητοποιήσεις της Ο.Τ.Ο.Ε.

Η Ο.Τ.Ο.Ε., χρόνια τώρα, προσπαθεί με κάθε νόμιμο μέσο να διεκδικεί αυτά που ανήκουν στους τραπεζοϋπαλλήλους και αυτό το επιτυγχάνει μέσα από συνεχείς αγώνες. Για το θέμα του ωραρίου εργασίας στις τράπεζες έχει κάνει πολλούς αγώνες και έχει καλέσει τους τραπεζοϋπαλλήλους σε αλληπάλληλες απεργιακές κινητοποιήσεις, με σκοπό την επίτευξη του στόχου της που είναι η μείωση του ωραρίου στις 35 ώρες την εβδομάδα.

Στις 7 Δεκεμβρίου του 2000<sup>1</sup> η Γ.Σ.Ε.Ε. διοργάνωσε μια 24ωρη Πανελλαδική Απεργία για την προστασία της Απασχόλησης και των εργασιακών δικαιωμάτων. Η Ο.Τ.Ο.Ε. έλαβε μέρος στην απεργία με σκοπό να διεκδικήσει την ικανοποίηση των αιτημάτων του κλάδου.

Ανάμεσα στα αιτήματα του κλάδου ήταν και το πάγιο αίτημα της άμεσης μείωσης των ωρών εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα. Κατέβηκε στην απεργία αποφασισμένη να αντισταθεί στην αμφισβήτηση των εργασιακών δικαιωμάτων των τραπεζοϋπαλλήλων και να διεκδικήσει ουσιαστικές λύσεις για την ανεργία και την απασχόληση.

Η συμμετοχή των τραπεζοϋπαλλήλων στην απεργία έφτασε σε ποσοστό 75% πράγμα που σημαίνει ότι είναι αποφασισμένοι να διεκδικήσουν αυτά που τους ανήκουν με κάθε τρόπο.

Το Φεβρουάριο του 2001<sup>2</sup> πραγματοποιήθηκε 48ωρη απεργία απ' όλες τις Τράπεζες με σκοπό να δώσουν το μήνυμα της αποφασιστικότητας των εργαζομένων να διεκδικήσουν, μεταξύ άλλων, βελτίωση των οικονομικών και θεσμικών όρων διαβίωσης με την υπογραφή της νέας Σ.Σ.Ε. του κλάδου. Απαίτησαν την υπογραφή μιας ικανοποιητικής Σ.Σ.Ε. που θα βελτιώνει ουσιαστικά το εισόδημα των εργαζομένων, θα κατοχυρώνει τα εργασιακά τους δικαιώματα και θα προωθεί την μείωση των ωρών εργασίας στα πλαίσια του 35ώρου χωρίς μείωση των αποδοχών.

Τρεις μήνες αργότερα και με αφορμή τον εορτασμό της εργατικής Πρωτομαγιάς η Ο.Τ.Ο.Ε. διοργάνωσε συγκέντρωση στο Πεδίο του Άρεως με σκοπό να διαδηλώσουν, για άλλη μια φορά, την

<sup>1</sup> Ιστοσελίδα [www.otoe.gr/anakoinwseis.htm](http://www.otoe.gr/anakoinwseis.htm)

<sup>2</sup> Ιστοσελίδα [www.otoe.gr/dtypou.htm](http://www.otoe.gr/dtypou.htm)

αποφασιστικότητά τους μαζί με τους άλλους εργαζόμενους και να συνεχίσουν ενωμένοι τον αγώνα μέχρι την τελική δικαίωσή τους.

Τον ίδιο μήνα, μετά από συνάντηση που είχαν η Ο.Τ.Ο.Ε. και οι εκπρόσωποι των Τραπεζών η οποία δεν οδήγησε πουθενά, το Γενικό Συμβούλιο της Ο.Τ.Ο.Ε. αποφάσισε να προκηρύξει **48ωρη Πανελλαδική Απεργιακή Κινητοποίηση** σε όλες τις Τράπεζες στις **17 και 18 Μαΐου**, μαζί με την Πανεργατική Απεργία της Γ.Σ.Ε.Ε.. Επανέλαβαν για μία ακόμα φορά προς κάθε κατεύθυνση, ότι οι εργαζόμενοι στις τράπεζες διεκδικούν την υπογραφή μιας Σ.Σ.Ε. που θα συμπεριλαμβάνει τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις **35 ώρες**, χωρίς μείωση των αποδοχών, καθώς και ρύθμιση των ειδικών ωραρίων όπως Target, dealing room, μηχανογράφηση κλπ.

Μετά την προκλητική και αδιάλλακτη στάση, που τήρησαν οι Διοικήσεις των Τραπεζών στις διαπραγματεύσεις για τη Σ.Σ.Ε. του κλάδου στις 5 Απριλίου 2002 το Γενικό Συμβούλιο της Ο.Τ.Ο.Ε. συνεδρίασε για να πάρει αποφάσεις για τη διοργάνωση απεργιακών κινητοποιήσεων και άλλων μορφών αγωνιστικών παρεμβάσεων.

Το Γενικό Συμβούλιο της Ο.Τ.Ο.Ε. αποφάσισε τη προκήρυξη 24ωρης προειδοποιητικής απεργίας στις **19 Απριλίου 2002** σε όλες τις τράπεζες. Η αγωνιστική απάντηση της Ο.Τ.Ο.Ε. είχε σαν στόχο την υπογραφή μιας ικανοποιητικής Σ.Σ.Ε. για όλους τους εργαζόμενους στις τράπεζες, που θα έδινε λύσεις και διεξόδους στα πραγματικά προβλήματα και στις ανάγκες των τραπεζοϋπαλλήλων.

Δέκα μέρες μετά την 24ωρη απεργία στις 19 Απριλίου η Ο.Τ.Ο.Ε. συναντήθηκε και πάλι με τους εκπροσώπους των Τραπεζών για να συζητήσουν τη Σ.Σ.Ε.. Κατά την διάρκεια των συζητήσεων οι εκπρόσωποι των Τραπεζών προσπάθησαν να δημιουργήσουν τετελεσμένα γεγονότα και να αναγκάσουν την Ο.Τ.Ο.Ε. να δεχθεί τις προτάσεις τους αλλιώς θα διέκοπταν τον διάλογο. Αυτό στάθηκε αφορμή για νέες απεργιακές κινητοποιήσεις από την πλευρά της Ο.Τ.Ο.Ε.. Έτσι συγκλήθηκε έκτακτα η Εκτελεστική Γραμματεία της Ο.Τ.Ο.Ε. και αποφάσισε την προκήρυξη 48ωρης Πανελλαδικής Απεργιακής Κινητοποίησης στις **8 και 9 Μαΐου** δείχνοντας την αποφασιστικότητα των εργαζομένων στις Τράπεζες να διεκδικήσουν μία ικανοποιητική Σ.Σ.Ε..

Η επιτυχία της 48ωρης αυτής απεργιακής κινητοποίησης της Ο.Τ.Ο.Ε. και η αποφασιστικότητα των εργαζομένων στις Τράπεζες υποχρέωσαν τις

Διοικήσεις των Τραπεζών να επανέλθουν στο τραπέζι του διαλόγου για την Σ.Σ.Ε. του κλάδου.

Οι εργαζόμενοι στις Τράπεζες πήραν μέρος και σε άλλες αγωνιστικές εκδηλώσεις που προγραμματίσε και πραγματοποίησε η Ο.Τ.Ο.Ε. εκείνες τις ημέρες όπως ήταν η συμβολική κατάληψη του Τμήματος Μεγάλων Πληρωμών της Τράπεζας της Ελλάδος και των Target (στις 8/5) και η συμβολική κατάληψη του Κεντρικού Καταστήματος της Διοίκησης της Eurobank (στις 9/5).

Τελικά μετά από σκληρές διαπραγματεύσεις, που κράτησαν 3 ολόκληρους μήνες, ενώ χρειάστηκαν δέκα συναντήσεις της Ο.Τ.Ο.Ε. με τους εκπροσώπους των τραπεζών και κυρίως η αποφασιστικότητα και η αγωνιστική διάθεση των εργαζομένων, επήλθε συμφωνία για διετή Σ.Σ.Ε. του κλάδου στην τελευταία συνάντηση των δύο πλευρών με την παρουσία του τότε Υπουργού Εργασίας, κ. Δ. Ρέππα.

Με την συμφωνία της νέας Σ.Σ.Ε. που έγινε τον Μάιο του 2002 δεν ξανά είχαμε οργανωμένες απεργιακές κινητοποιήσεις από την πλευρά της Ο.Τ.Ο.Ε.. Όμως με αφορμή και πάλι τον εορτασμό της εργατικής Πρωτομαγιάς το 2003 η Ο.Τ.Ο.Ε. δεν άφησε την ευκαιρία να πάει χαμένη και διαδήλωσε, μία ακόμη φορά, για τα δικαιώματα των εργαζομένων στον Τραπεζικό Κλάδο.

Τέλος συνδιοργάνωσε μαζί με την Γ.Σ.Ε.Ε. μια ημερίδα με θέμα : **«Η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των Σ.Σ.Ε., βασικός παράγοντας διασφάλισης των εργαζομένων και ανάπτυξης των επιχειρήσεων»**. Αυτή η ημερίδα είχε σαν βασικό στόχο να εντοπιστούν και να αναδειχθούν τα προβλήματα των εργαζομένων που προκύπτουν από τις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και των Σ.Σ.Ε. προκειμένου με διάλογο και νέες προτάσεις να βρεθούν οι καλύτερες δυνατές λύσεις.

Η αγώνες και οι απεργίες της Ο.Τ.Ο.Ε. ήταν πολλές και συνεχείς. Δυστυχώς δεν μπόρεσα να βρω περισσότερα στοιχεία για προηγούμενα έτη. Η Ο.Τ.Ο.Ε. συνεχίζει τους αγώνες της δυναμικά για να μπορέσει να επιτύχει το μεγάλο στόχο που έχει βάλει που είναι η **καθιέρωση του 35ώρου χωρίς μείωση των αποδοχών**.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με βάση την έρευνα που έκανα στην προσπάθεια μου να καταγράψω την κατάσταση που επικρατούσε στο ωράριο εργασίας πριν από χρόνια και στην κατάσταση που επικρατεί σήμερα κατέληξα στα παρακάτω συμπεράσματα.

Το ωράριο των τραπεζοϋπαλλήλων παλαιότερα είχε αρκετά μεγάλη διάρκεια. Αυτό σημαίνει ότι ήταν αρκετά κουραστικό για τους ίδιους τους υπαλλήλους με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποδοτικότητά τους από κάποιο σημείο της ημέρας και μετά με αποτέλεσμα να μην εξυπηρετούνται σωστά και αποτελεσματικά οι πελάτες. Ευτυχώς αυτό διορθώθηκε, μετά από πολλούς αγώνες φυσικά, και σήμερα έχουμε την εφαρμογή των 38 ωρών και 20 λεπτών την εβδομάδα. Βέβαια ο απώτερος στόχος των τραπεζοϋπαλλήλων είναι να μειωθεί το ωράριο στις 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών τους.

Όπως φαίνεται και από την έρευνα το ίδιο κλίμα επικρατούσε και στην Ευρώπη, όπου και εκεί οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας ήταν πάρα πολλές. Τα πράγματα βέβαια έχουν αλλάξει και σήμερα σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες εφαρμόζεται το 35ωρο.

Έχω την γνώμη ότι σύντομα και στην Ελλάδα θα αρχίσει να εφαρμόζεται το 35ωρο γιατί εκτός του ότι ανήκουμε στην Ενωμένη Ευρώπη και πρέπει να συμβαδίζουμε με τις άλλες χώρες σε όλους τους κλάδους εργασίας, είναι αναγκαίο να μειωθεί το ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων για να μπορούν να είναι αποδοτικοί στην εργασία τους και να εξυπηρετούν τα συμφέροντα των πελατών. Όσο για την μείωση των αποδοχών τους που ζητείτε από τις εργοδοτικές οργανώσεις σε περίπτωση μείωσης του ωραρίου πιστεύω ότι είναι λάθος γιατί οι υπηρεσίες που παρέχουν οι τραπεζοϋπάλληλοι είναι εξειδικευμένες και απαιτούν μεγάλη υπευθυνότητα πράγμα που σημαίνει ότι θα πρέπει να αμείβονται σωστά.

Η Αναδιοργάνωση και η Μείωση του Χρόνου Εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων μπορεί να αντιμετωπιστεί από πολλές πλευρές, τις οποίες αναφέρω αναλυτικά στην παρούσα εργασία. Κατά την άποψή μου είναι απαραίτητη η Μείωση του Χρόνου Εργασίας στον κλάδο διότι μειώνοντας τον χρόνο απασχόλησης δημιουργούνται ανάγκες όπως είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την κάλυψη των αναγκών των Τραπεζών και κατ' επέκταση των πελατών τους.

Με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στον τραπεζικό κλάδο μπορεί να απορροφηθεί ένα μεγάλο ποσοστό ανέργων πτυχιούχων και μη. Αυτό σημαίνει μείωση του ποσοστού ανεργίας στην χώρα μας.

Στα πλαίσια της εργασίας αυτής αναφέρονται οι απόψεις των ειδικών για τις επιπτώσεις από την Μείωση του Χρόνου Εργασίας. Οι εμπειρογνώμονες των Τραπεζών από την πλευρά τους μιλάνε για απελευθέρωση του ωραρίου και για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών. Οι εμπειρογνώμονες της Ο.Τ.Ο.Ε. από την άλλη μιλάνε για αύξηση της παραγωγικότητας των τραπεζοϋπαλλήλων χωρίς όμως την ανάλογη αύξηση των αποδοχών τους. Η λύση κατά την γνώμη μου βρίσκεται κάπου στην μέση. Θα πρέπει να βρεθεί η «χρυσή τομή» έτσι ώστε και οι υπάλληλοι να είναι αποδοτικοί και να έχουν τις ανάλογες αποδοχές αλλά και οι πελάτες των Τραπεζών να μένουν πάντα ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες που τους προσφέρονται.

Ο κλάδος εκτός από το θέμα του ωραρίου των υπαλλήλων έχει να αντιμετωπίσει και το θέμα του ωραρίου των στελεχών. Το θέμα αυτό έχει απασχολήσει έντονα τις οργανώσεις των στελεχών στο εξωτερικό όχι όμως και στην Ελλάδα. Όπως φαίνεται και από την έρευνα τα στελέχη διεθνώς είναι αναγκασμένα να βρίσκονται συνεχώς στο χώρο εργασίας τους και να είναι πάντα διαθέσιμα. Αυτό είναι αποτέλεσμα μιας παλαιάς αντίληψης η οποία θέλει τα στελέχη δούλους χωρίς να ενδιαφέρεται για τις προσωπικές ανάγκες των στελεχών. Αυτό πρέπει κάποια στιγμή να σταματήσει και να θεσπιστούν νόμοι από την πολιτεία οι οποίοι να προστατεύουν τα δικαιώματα των στελεχών.

Τα συμπεράσματα των ειδικών πάνω στο θέμα αυτό αποδεικνύουν ότι το θέμα αυτό είναι πάρα πολύ σοβαρό και πρέπει να λυθεί άμεσα. Σε διαφορετική περίπτωση ότι μείωση και αν γίνει στο ωράριο των υπαλλήλων και των στελεχών δεν θα μπορεί να έχει καμία ουσιαστική εφαρμογή γιατί αφού τα στελέχη δεν θα μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους στις άδειες, στις υπερωρίες κτλ, θα απαιτούν την ίδια συμπεριφορά και από τους υφιστάμενούς τους.

Σε ειδικό κεφάλαιο καταγράφονται οι συναντήσεις, τα συνέδρια, οι συζητήσεις, τα αιτήματα και οι αγώνες που έχουν κάνει οι τραπεζοϋπάλληλοι όλα αυτά τα χρόνια. Οι προσπάθειες που καταβάλλουν οι άνθρωποι του κλάδου για την καλύτερευση των συνθηκών εργασίας τους είναι πολύ σημαντικές. Το πάγιο αίτημά τους είναι η μείωση του ωραρίου στις 35 ώρες την εβδομάδα. Είναι ένα θέμα το οποίο κατά την γνώμη μου θα έπρεπε να έχει λυθεί εδώ και χρόνια. Δεν είναι δυνατό να κάνουν μια δουλειά τόσο σοβαρή και υπεύθυνη και

να μην έχουν τον απαραίτητο χρόνο για ανάπαυση. Οι αποδοχές τους δε θα έπρεπε να είναι υψηλότερες για το λόγο ότι αναλαμβάνουν πολύ μεγάλο ρίσκο και ένα λάθος μπορεί να τους κοστίσει πολλά, από το να πληρώσουν ένα πρόστιμο μέχρι το να χάσουν την δουλειά τους.

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων έχει περάσει και αυτό από πολλές αλλαγές. Υπήρξαν πολλές αντιπαραθέσεις μεταξύ των αρμοδίων φορέων οι όποιες δεν βοήθησαν φυσικά στην ουσιαστική λύση του προβλήματος. Ακόμη και σήμερα εξακολουθεί να υπάρχει το πρόβλημα του ωραρίου των καταστημάτων και ιδιαίτερα για τις περιοχές που έχουν χαρακτηριστεί τουριστικές. Η απελευθέρωση του ωραρίου θα μπορούσε να είναι μια λύση στο θέμα αυτό όμως θα δημιουργήσει αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των καταστημάτων και αυτό σε πολλές περιπτώσεις θα είναι εις βάρος των καταναλωτών. Μια πιο σωστή λύση θα ήταν να αποφασίζουν οι κατά τόπους εμπορικοί σύλλογοι για το πιο θα είναι το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων της περιοχής.

Τέλος η ίδρυση των Ολυμπιακών Καταστημάτων, ενόψει των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004, έφερε και πάλι στο προσκήνιο το θέμα του ωραρίου των εμπορικών καταστημάτων. Ο Υπουργός Πολιτισμού όμως με μια ειδική τροπολογία που κατέθεσε στην Βουλή ξεκαθάρισε το τοπίο λέγοντας ότι τα Ολυμπιακά Καταστήματα θα έχουν ελεύθερο ωράριο. Κατά την γνώμη μου αυτό δεν είναι απόλυτα σωστό γιατί λειτουργεί εις βάρος των υπολοίπων καταστημάτων αλλά και των καταναλωτών. Το πιο σωστό πιστεύω θα ήταν τουλάχιστον για το διάστημα που θα διεξάγονται οι Ολυμπιακοί Αγώνες να ισχύει ελεύθερο το ελεύθερο ωράριο για όλα τα εμπορικά καταστήματα της χώρας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΒΙΒΛΙΑ- ΜΕΛΕΤΕΣ- ΔΕΛΤΙΑ- ΦΕΚ

- 1) Γεωργακοπούλου Β. «Εργασιακές σχέσεις και σύγχρονη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις Τράπεζες», Εκδ. ΙΝΕ/ Ο.Τ.Ο.Ε., Αθήνα 1998, σελ. 30-45
- 2) Γεωργακοπούλου Β. «Τεχνικο-οργανωτικός εκσυγχρονισμός του τραπεζικού συστήματος. Επιπτώσεις στην απασχόληση & στις εργασιακές σχέσεις» Μελέτη, Εκδ. ΙΝΕ/ Ο.Τ.Ο.Ε., Αθήνα, 1996
- 3) Γεωργακοπούλου Β. «Συγκριτική Παρουσίαση των απαντήσεων εργοδοτικών & συνδικαλιστικών οργανώσεων του τραπεζικού τομέα στη διεθνή έρευνα Ε.Ε.Τ. - Ο.Τ.Ο.Ε. για την αναδιοργάνωση και τη μείωση του χρόνου εργασίας», Μελέτη, Εκδ. ΙΝΕ / Ο. Τ. Ο. Ε., Αθήνα, 1997, σελ. 40
- 4) Γεωργακοπούλου Β. «Μείωση Χρόνου Εργασίας και Απασχόληση – παρουσίαση και βασικές διαστάσεις του ζητήματος στις σύγχρονες συνθήκες» Μελέτη, Εκδ. ΙΝΕ/ Ο.Τ.Ο.Ε., Αθήνα, 1997, σελ. 60
- 5) Ιωακείμογλου Η. «Οι επιπτώσεις της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες, χωρίς μείωση αποδοχών, στις εμπορικές Τράπεζες» Μελέτη, Εκδ. ΙΝΕ/ Ο.Τ.Ο.Ε., Αθήνα, 1997
- 6) Γεωργακοπούλου Β. «Τεχνικο-οργανωτική αναδιάρθρωση των τραπεζών. Νέες τεχνολογίες. Απασχόληση & Εργασιακές Σχέσεις στις Σύγχρονες Συνθήκες» Μελέτη, Εκδ. ΙΝΕ/ Ο.Τ.Ο.Ε., Αθήνα, 1998
- 7) Γεωργακοπούλου Β. «Τα στελέχη του τραπεζικού τομέα στην Ελλάδα : Όροι Αμοιβής & Εργασίας, ρόλος & προοπτικές» Μελέτη, Εκδ. ΙΝΕ/ Ο.Τ.Ο.Ε., Αθήνα, 2001
- 8) Γεωργακοπούλου Β. «Σύγχρονες εξελίξεις στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα και ο ρόλος του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης» Δελτίο Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, Δ΄ τριμηνία 1996, Νο8, σελ. 66-71
- 9) Κανελλοπούλου Κ. Ν. «Εξελίξεις και προοπτικές της τραπεζικής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες» Δελτίο Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, Δ΄ τριμηνία 1996, Νο8, σελ. 50-57
- 10) Δελτίο Ενημέρωσης της Ο.Τ.Ο.Ε. για το έτος 1999, σελ. 10-11
- 11) Δελτίο Ενημέρωσης της Ο.Τ.Ο.Ε. για το έτος 2002, σελ. 9

- 12) Περιοδική Έκδοση του Συλλόγου Εργαζομένων στην Εμπορική Τράπεζα «Συναδελφική ΕΝΟΤΗΤΑ», Ιούλιος 1988, Νο7, Εκδ. Γεωργιάς Δ., σελ.52-54
- 13) ΦΕΚ Νο 356, τεύχος δεύτερο, Αθήνα, 21/05/84, Δημοσίευση Σ.Σ.Ε. Προσωπικού Τραπεζών, Άρθρα 5&13
- 14) ΦΕΚ Νο 495, τεύχος δεύτερο, Αθήνα, 21/05/79, Σ.Σ.Ε. Άρθρο II

## INTERNET

- 1) [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr)
- 2) [www.otoe.gr/anakoinwseis.htm](http://www.otoe.gr/anakoinwseis.htm)
- 3) [www.otoe.gr/synedria.htm](http://www.otoe.gr/synedria.htm)
- 4) [www.otoe.gr/dtypou.htm](http://www.otoe.gr/dtypou.htm)
- 5) [www.ine.otoe.gr](http://www.ine.otoe.gr)
- 6) [www.ine.otoe.gr/erevnes.htm](http://www.ine.otoe.gr/erevnes.htm)
- 7) [www.ine.otoe.gr/ekdoseis.htm](http://www.ine.otoe.gr/ekdoseis.htm)
- 8) [www.hba.gr](http://www.hba.gr)
- 9) [www.sysp.gr](http://www.sysp.gr)
- 10) [www.sysp.gr/seate.htm](http://www.sysp.gr/seate.htm)
- 11) [www.seate.gr](http://www.seate.gr)
- 12) [www.seate.gr/enimerwsi/d\\_typou/deltia\\_typou.htm](http://www.seate.gr/enimerwsi/d_typou/deltia_typou.htm)
- 13) [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- 14) [www.Athens2004.gr](http://www.Athens2004.gr)



## Παράρτημα

### Ωράριο λειτουργίας των Ολυμπιακών Καταστημάτων

Σημαντική αναζωπύρωση του θέματος του ωραρίου έχει προέλθει από την επιχειρούμενη απελευθέρωση του ωραρίου ενόψει των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004 στην Αθήνα και την τροποποίηση της αρμοδιότητας των Νομαρχών να καθορίζουν τα χρονικά όρια λειτουργίας των καταστημάτων με **το άρθρο 21 του νόμου 3144/2003**. Αναφορικά με το Ολυμπιακό Ωράριο, οι εργοδοτικοί φορείς κατόπιν πρωτοβουλίας του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ), πρότειναν από κοινού την άρση της Κ.Υ.Α. 1162/1997 και τη χορήγηση της δυνατότητας κάθε φορέα να ορίσει το ωράριο των μελών του. Η άρση της Κ.Υ.Α. αφορά αυστηρά το χρονικό διάστημα 15 Ιουλίου – 15 Σεπτεμβρίου 2004, αν και άλλοι φορείς εξέφρασαν την άποψη περί χρησιμοποίησης του εγχειρήματος ως «δούρειου ίππου» για την καταστρατήγηση των κείμενων διατάξεων. Σχετικά με τις νέες διατάξεις του νόμου 3144/2003 παραμένουν ανοικτά ορισμένα σημαντικά ζητήματα, όπως:

- ◆ Ποιος είναι ο αρμόδιος φορέας για τον προσδιορισμό των χρονικών ορίων λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων μετά την αφαίρεση της σχετικής αρμοδιότητας από τους νομάρχες;
- ◆ Ποια θα είναι η εγκυρότητα των μέχρι πρότινος νομαρχιακών αποφάσεων;
- ◆ Το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων καθορίζεται πλέον σε πανελλαδική κλίμακα;

Σε ανύποπτο χρόνο και χωρίς να έχει προηγηθεί σχετικός διάλογος ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς, ο Υπουργός Πολιτισμού καταθέτει στη Βουλή στις 17-12-2003 ειδική τροπολογία επί του τελικού κειμένου του νόμου 2947/2001 «**Θέματα Ολυμπιακής Φιλοξενίας, Έργων Ολυμπιακής Υποδομής και άλλες διατάξεις**». Σύμφωνα με την τροπολογία αυτή: «Το ωράριο λειτουργίας των συμπληρωματικών εγκαταστάσεων και χρήσεων που προβλέπονται στον παρόντα νόμο (δηλαδή καταστημάτων αθλητικών ειδών, αιθουσών πολλαπλών αθλητικών χρήσεων, εντευκτηρίων, γραφείων, εστιατορίων, αιθουσών εξυπηρέτησης τύπου και μέσων μαζικής ενημέρωσης μικτών καταστημάτων τροφίμων) καθορίζεται ελεύθερα χωρίς χρονικούς περιορισμούς και σε κάθε περίπτωση ακολουθεί τις ώρες λειτουργίας των αθλητικών εγκαταστάσεων».

Το πρώτο Ολυμπιακό Κατάστημα στην Ελλάδα άνοιξε στο Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών "Ελευθέριος Βενιζέλος" στις **28 Μαρτίου 2001**. Το κατάστημα βρίσκεται στην αίθουσα αναχωρήσεων και όλοι οι ταξιδιώτες και επισκέπτες έχουν πρόσβαση σε αυτό. Το δεύτερο εγκαινιάστηκε στις **17 Απριλίου 2002** στο κέντρο της Αθήνας σε ειδικό χώρο του πολυκαταστήματος Λαμπρόπουλος. Το τρίτο Ολυμπιακό Κατάστημα άνοιξε τις πύλες του στις **20 Δεκεμβρίου 2002**, στο διεθνές αεροδρόμιο Αθηνών «Ελ. Βενιζέλος» στο χώρο μετά τον έλεγχο καρτών επιβίβασης και παρέχει μεγάλη ποικιλία Ολυμπιακών Προϊόντων ΑΘΗΝΑ 2004. Στις **2 Απριλίου 2003** εγκαινιάστηκε το τέταρτο Ολυμπιακό Κατάστημα στην καρδιά της πολυσύχναστης Πλάκας στο κέντρο της Αθήνας.

Τον **Μάιο του 2003** άνοιξε το πέμπτο Ολυμπιακό Κατάστημα στον πεζόδρομο της Κοραή στην Αθήνα. Το νέο κατάστημα είναι το μεγαλύτερο Ολυμπιακό Κατάστημα από όσα μέχρι στιγμής λειτουργούν και προσφέρει την μεγαλύτερη ποικιλία σε Ολυμπιακά Προϊόντα.

Τα Ολυμπιακά Καταστήματα προσφέρουν στους επισκέπτες τους μια πρώτη εικόνα από τον ενθουσιασμό των Ολυμπιακών & Παραολυμπιακών Αγώνων ΑΘΗΝΑ 2004. Στα Ολυμπιακά Καταστήματα πωλούνται μόνο Ολυμπιακά Προϊόντα.

#### Λειτουργίας Ολυμπιακών Καταστημάτων:

**1.** Διεθνής Αερολιμένας "Ελευθέριος Βενιζέλος", αίθουσα αναχωρήσεων  
 Ώρες Λειτουργίας: Καθημερινά 05:00 - 23.00

**2.** Ολυμπιακό Κατάστημα στο Λαμπρόπουλο  
 Αιόλου και Λυκούργου 2-6, Αθήνα  
 Ώρες Λειτουργίας:  
 Δευτέρα, Τετάρτη, Σάββατο: 09:00-17:00  
 Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή: 09:00-20:00

**3.** Διεθνής Αερολιμένας "Ελευθέριος Βενιζέλος", αίθουσα αναμονής  
 Ώρες Λειτουργίας: Καθημερινά 05:00 - 22:00

**4.** Ολυμπιακό Κατάστημα Πλάκας  
 Κυδαθηναίων 37, Πλάκα  
 Ώρες Λειτουργίας:  
 Δευτέρα - Παρασκευή: 12:00 - 20:00

Σάββατο: 10:00 - 22:00  
Κυριακή: 10:00 - 20:00

5. Ολυμπιακό Κατάστημα οδού Κοραή  
Δ/ση: Σταδίου 30 & Κοραή 4,  
Ώρες Λειτουργίας:  
Δευτέρα, Τετάρτη & Σάββατο 09:00 - 17:00  
Τρίτη, Πέμπτη & Παρασκευή 09:00 - 20:00

#### Οι στόχοι των Ολυμπιακών Καταστημάτων είναι:

Να προβάλλουν τους Ολυμπιακούς Αγώνες του 2004 στους Έλληνες και ξένους επισκέπτες

Να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν το ενδιαφέρον των καταναλωτών, ώστε να συγκεντρωθούν επιπλέον έσοδα για την ΑΘΗΝΑ 2004

Να υποστηρίξουν την εικαστική ταυτότητα της ΑΘΗΝΑ 2004 και τις αξίες, στις οποίες στηρίζεται

Οι πωλήσεις των Ολυμπιακών καταστημάτων έχουν ξεπεράσει κάθε προσδοκία. Ειδικό πρόγραμμα προβλέπει τη λειτουργία παρόμοιων Ολυμπιακών Καταστημάτων στο εμπορικό κέντρο της Αθήνας και σε άλλες ελληνικές πόλεις, έως τους Ολυμπιακούς Αγώνες. Αυτό σιγά - σιγά έγινε πραγματικότητα και αυτή τη στιγμή λειτουργούν Ολυμπιακά Καταστήματα σχεδόν σε όλες τις πόλεις της Ελλάδος.

Τα Ολυμπιακά Καταστήματα διευθύνονται από την Nuance που είναι ο αποκλειστικός ανάδοχος των «Επίσημων Ολυμπιακών Καταστημάτων ΑΘΗΝΑ 2004». Ο όμιλος εταιρειών της Nuance είναι ο μεγαλύτερος οργανισμός λιανικής πωλήσεως στο χώρο των αεροδρομίων, αφού διαχειρίζεται 350 καταστήματα σε 16 χώρες.